

**Invariância associativa entre percepção do suporte organizacional e capital social
organizacional em trabalhadores brasileiros**

**Associative invariance between perception of organizational support and organizational
social capital in Brazilian workers**

**Invarianza asociativa entre percepción de apoyo organizacional y capital social
organizacional en trabajadores brasileños**

Recebido: 19/03/2020 | Revisado: 20/03/2020 | Aceito: 30/03/2020 | Publicado: 31/03/2020

Nilton S. Formiga

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: nsformiga@yahoo.com

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-2395-7828>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: brunafreireolv@gmail.com

Sarah Ruth Araújo Grangeiro

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7446-6020>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: sararuthmbc@hotmail.com

Natália Holanda Mendes Maia de Paula

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1421-905X>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: nataliaholandammp@gmail.com

Layze Amanda Leal Almeida

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3104-7632>

Universidade Paulista, Brasil

E-mail: layzelala@hotmail.com

Adriana Marinque Tomé

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6001-1076>

Universidade de Ciências Empresariais e Sociais, Buenos Aires, AR

E-mail: adriana.tome@gmail.com

Antonio Fernandes

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7168-1091>

Universidade de Aveiro, Portugal

E-mail: afer@ua.pt

Resumo

Esta pesquisa pretende verificar a relação entre o suporte organizacional e capital social organizacional em trabalhadores. Com os acontecimentos sociais e econômicos nos últimos dez anos as empresas têm buscado avaliar os aspectos intrínsecos dos trabalhadores quanto a produtividade e criatividade. Assim, processos de gestão das políticas de incentivo e práticas organizacionais mais interpessoais vem recebendo mais investimentos. Participaram do estudo, 401 trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte, a maioria tinha idades entre 30 a 44 anos, eram homens, trabalham no setor público e uma renda acima de 4.001,00. Responderam a Escala de Percepção de Suporte Organizacional, Capital Social Organizacional e dados sociodemográficos por meio eletrônico através do *Google forms*. No programa estatístico AMOS 22.0 realizou-se a análise pretendida confirmando a hipótese de que o suporte organizacional influencia, positivamente, o capital social. Destaca-se que, considerando estes resultados, o quanto o suporte organizacional pode influenciar na qualidade produtiva e de interação social no ambiente laboral, quando focada no capital social.

Palavras-chave: Suporte organizacional; Capital social organizacional; Modelo teórico; Trabalhadores.

Abstract

This research aims to verify the relationship between organizational support and organizational social capital in workers. With the social and economic events in the last ten years, companies have sought to assess the intrinsic aspects of workers in terms of productivity and creativity. Thus, management processes of incentive policies and more interpersonal organizational practices are receiving more investments. 401 workers from the State of Rio Grande do Norte participated in the study, most of them were between 30 and 44 years old, were men, work in the public sector and have an income above 4,001.00. They responded to the Perception Scale of Organizational Support, Organizational Social Capital and socio-demographic data, electronically through Google forms. In the AMOS 21.0 statistical program, the intended analysis was carried out, confirming the hypothesis that organizational support positively influences social capital. It is noteworthy that, considering these results, how much

organizational support can influence the quality of production and social interaction in the work environment, when focused on social capital.

Keywords: Organizational support; Organizational social capital; Theoric model; Workers;

Resumen

Esta búsqueda pretende comprobar la relación entre el soporte organizacional y el capital social organizacional en trabajadores. Con los acontecimientos sociales y económicos, en los últimos diez años las empresas han buscado evaluar los aspectos intrínsecos de los trabajadores en cuanto a la productividad y la creatividad. Así, procesos de gestión de las políticas de incentivo y prácticas organizacionales más interpersonales han venido recibiendo más inversiones. Participan del estudio 401 trabajadores del Estado de *Rio Grande do Norte*. La mayoría de entre 30 y 40 años de edad, hombres, trabajadores del sector público y renta superior a 4001,00. Contestaron a la Escala de Percepción del Soporte Organizacional, Capital Social Organizacional y datos sociodemográficos por medio electrónico, a través del Google *forms*. En el programa estadístico AMOS 21.0 se ha realizado un análisis confirmando la hipótesis de que el soporte organizacional influye, positivamente, el capital social. Se destaca, considerando estos resultados, cuánto puede influenciar el soporte organizacional en la calidad productiva y de interacción social en el ambiente laboral, cuando se centra en el capital social.

Palabras clave: Apoyo organizacional; Capital social organizacional; Modelo teórico; Trabajadores.

1. Introdução

O século XXI caracteriza-se como uma era em que as empresas vêm buscando cada vez mais compreender aspectos intrínsecos dos trabalhadores. O fato é que por muitos anos as organizações pautaram os processos de gestão sob uma perspectiva unidirecional, em que geralmente as políticas de incentivo e práticas organizacionais eram definidas sob um viés do crescimento econômico e capital financeiro (Verstegen, 2011).

No entanto, com o passar dos anos, observou-se a importância de compreender os aspectos emocionais do trabalhador (emoções, sentimentos, prazer, satisfação, sonhos, criatividade e intuição) que podem influenciar no desempenho, engajamento e produtividade nas empresas (Moreno, 2002).

Atualmente, os trabalhadores vivenciam uma ampla e intensa atmosfera de competição e risco, em que por vezes o ambiente organizacional torna-se tóxico, fomentando a ocorrência de acidentes de trabalho, insegurança e doenças ocupacionais (Rocha & Bussinger, 2016).

A partir da necessidade de compreender variáveis que podem influenciar o bem-estar físico e psíquico do sujeito, surge a Psicologia Positiva, em que de acordo com Pires, Nunes e Nunes (2015, p. 287) define-se como ciência que estuda os fatores que potencializam o desenvolvimento de aspectos positivos nos seres humanos, nos grupos e nas instituições relacionados a qualidade de vida, esperança, bem-estar subjetivo, auto-eficácia e outros. Ou seja, perfaz uma abordagem que incentiva a busca pela felicidade autêntica, baseada em três dimensões: emoções positivas, engajamento e sentido (Scorsolini-Comin, 2012; Snyder & Lopes, 2012).

A Psicologia Positiva propõe que a vida do indivíduo seja formada com elementos que contribuem para a felicidade do sujeito (Compton & Hoffman, 2019). O estudo de Ribeiro, Darosci e Silva (2018; cf. Silva & Tolfo, 2012) traz uma reflexão acerca do conceito de felicidade, em que os autores reportam em seus achados que o significado não deve estar atrelado apenas como sinônimo de bem-estar, mas deve ser compreendido como sentimentos predominantemente positivos, duradouros e socialmente construídos referentes a propósito de vida, sentidos e a significados atribuídos às suas existências materiais, relacionais e espirituais.

Sendo assim, pensar sobre felicidade, em específico no âmbito profissional, perfaz compreender que deve existir integração entre felicidade, produtividade, e rentabilidade, pois de acordo com o Instituto Americano de Pesquisa Gallup (2011), existem 12 elementos essenciais que fundamentam essa sinergia, são eles: conhecer bem o trabalho, ter acesso a materiais e equipamentos de qualidade, ter oportunidade para fazer o que cada um faz de melhor, ser reconhecido, perceber que os gestores se preocupam com cada um dos empregados, ser encorajado para crescer como pessoa e profissional, ter a opinião levada em conta, identificar-se com a missão e a visão da organização, ter colegas comprometidos, ter o melhor amigo no trabalho, acompanhar o progresso das discussões e ter oportunidade para aprender (Baudelot & Gollac, 2011; Silva & Tolfo, 2012).

Nos estudos nacionais, a medida de suporte organizacional vem se destacando como variável influente no aspecto do bem-estar no trabalho, pois possibilita compreender os fatores psicossociais e comportamentais que estão presentes na conduta profissional do indivíduo (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

Além disso, a variável apresenta relações significativas com a abordagem proposta pela Psicologia Positiva, pois o suporte social e organizacional consiste em variáveis promissoras e

importantes para a compreensão de experiências subjetivas positivas no trabalho, influenciando em aspectos do comportamento organizacional relacionados a satisfação e engajamento em face do clima organizacional (Estivaleta, Andrade, Faller, Stefanan & Souza, 2016; Akgunduz, Alkan & Gok, 2018).

A Teoria de Suporte Organizacional propõe que os funcionários constroem uma percepção sistêmica a partir do conjunto das ações que a empresa possui em prol do bem-estar do trabalhador, assim como nas inter-relações com as políticas de reconhecimento e valorização da conduta profissional (Kurtessis et al. 2017).

Isto é, o trabalhador desenvolve uma percepção positiva acerca da organização com base nos atos sinceros, intensos e frequentes que as manifestações de reconhecimento e aprovação ocorrem, assim como as formas de recompensas sociais e materiais frente aos esforços coletivos (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999).

A medida de suporte foi criada por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), com o intuito de investigar aspectos relacionados a formação das crenças dos funcionários em relação as ações de valorização que a empresa pratica, e suas relações com o absenteísmo.

Por meio do desenvolvimento de um instrumento de pesquisa formado por 36 itens, aplicado a trabalhadores portugueses, os autores identificaram que a partir das ações de reconhecimento e valorização praticados pelas organizações, o trabalhador desenvolve uma percepção positiva acerca da empresa que reflete no compromisso profissional e na construção do vínculo afetivo entre o trabalhador e a organização que atua (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). No Brasil, o estudo pioneiro acerca da validação da medida de suporte foi o de Siqueira (1995), que teve por objetivo propor um instrumento reduzido, composto por nove 9 itens, para mensurar as relações existentes entre suporte e comportamentos de cidadania organizacional.

Nos últimos seis anos, observa-se que os estudos desenvolvidos com a variável de suporte demonstram que a medida apresenta relações significativas com diversos elementos do ambiente organizacional, relacionadas a percepção do significado do trabalho e criatividade dos funcionários, autoestima, processo de mudança organizacional, compartilhamento de conhecimento, motivação, justiça processual e promoção, esgotamento emocional e produtividade, comprometimento organizacional, suporte social no trabalho, configurações de poder, bem-estar, comprometimento organizacional afetivo, síndrome de burnout, saúde mental e rotatividade (Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017; Al-hussami, Hammad, & Alsoleihat, 2018; Akgunduz, Alkan, & Gök, 2018; Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Celep & Yilmazturk, 2012; Karatepe, 2015; Tsai, Horng, Liu, & Hu, 2015; Ibrahim, Isa, & Shahbudin,

2016; Martins & Araújo, 2017; Bertocello & Borges-Andrade, 2015; Diógenes, Paschoal, Neiva & Meneses, 2016; Souza, 2016; Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Neves, Oliveira, & Alves, 2014; Campos & Estivaleta, 2012).

Atualmente, alguns estudos se destacam devido à realização de novos testes para avaliação da qualidade psicométrica da escala. O fato é que o instrumento proposto e validado há mais de 10 anos, necessita ser avaliado para verificar a relação comportamento-domínio, já que as transformações sociais, econômicas e políticas podem gerar novos hábitos e provocar mudanças nas crenças e costumes dos sujeitos, impactando diretamente em novas abordagens no ambiente organizacional. Os estudos nacionais com relevância nessa modalidade referem-se a: Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018), Formiga e Souza (2014), Formiga, Fleury e Souza (2014), Formiga, Bassanin, Souza, Silva e Souza (2015), Fleury, Formiga, Souza, e Souza (2017), que têm por objetivo avaliar a consistência da estrutura fatorial do instrumento, assim como a manutenção da mesma estrutura em trabalhadores brasileiros.

No ambiente organizacional, muitas vezes tem se questionado qual a importância das vivências, relações e interações desenvolvidas pelo trabalhador, já que ambos pertencem a um mesmo grupo e compartilham de objetivos em comum. O capital social surge como variável histórica que expõe a construção e relações dos laços sociais desenvolvidos em torno da família, das instituições sociais, e do convívio público (Coleman, 1988; Baker, 1990; Burt, 1992; Putnam, 1993).

Considerado instrumento valioso para compartilhamento de recursos, construção de parcerias e identificação do sujeito na convivência social, a medida de capital social no âmbito organizacional surgiu no estudo de Nahapiet e Ghoshal (1998) que abordaram a variável como meio que fomenta a construção de laços sociais entre parceiros, permitindo o desenvolvimento de redes de comunicação e a troca de conhecimento. De acordo com a pesquisa proposta, o capital social se formula a partir de três dimensões: estrutural, relacional e cognitiva.

Cada dimensão equivale a uma fase da construção das relações e interações entre indivíduos, sendo que o enfoque estrutural se caracteriza como a organização e interação primária entre sujeitos, o aspecto relacional aos sentimentos e emoções construídos a partir do contato inicial, e a dimensão cognitiva evidência as trocas e o compartilhamento de recursos entre indivíduos de um mesmo grupo, sejam eles tangíveis ou intangíveis (Bharati, Zhang & Chaudhury, 2015).

A produção científica acerca da variável de capital social caracteriza-se por estudos que buscam avaliar as relações significativas da medida com a capacidade inovadora, apoio no compartilhamento do conhecimento e processo de tomada de decisão, desempenho

organizacional, redes de aprendizagem, autoestima e socialização (Lefebvre, Sorensonb, Henchionb & Gellynck, 2016; Zhao, Tang, Liu & Liu, 2016; Quandt & Júnior, 2015; Oliveira, 2013; Camps & Marquês, 2011; Ofori & Sackey, 2010). No âmbito nacional, a variável se destaca em pesquisas com organizações do terceiro setor, parques tecnológicos e stakeholders (Tondolo, Bitencourt & Vaccaro, 2014; Tondolo, Tondolo, Puffal & Bitencourt, 2013; Melo, Bellen & Zaro, 2015).

Em relação a qualidade psicométrica do instrumento de capital social, alguns estudos foram desenvolvidos para validação e proposição de novo modelo. A pesquisa de Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) buscou avaliar o capital em trabalhadores de empresas portuguesas, visando identificar os impactos e a influência no processo de tomada de decisões no ambiente organizacional. Os achados da pesquisa contribuíram para a proposição de uma escala unidimensional com propriedades de validade e confiabilidade convergentes formulada em 16 itens. No entanto, observada as incoerências nas justificativas teóricas apresentadas, definiu-se que o modelo se torna limitado para lidar com a subjetividade do ser profissional, em que o mesmo não pode ser avaliado apenas sob uma dimensão.

De acordo com Nahapiet e Ghoshal (1998) o capital social se formula a partir de três dimensões (relacional, estrutural e cognitiva) que influenciam no desenvolvimento e atuação profissional do sujeito na organização. A partir disso, surge a pesquisa de Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) que propôs avaliar a estrutura fatorial mais adequada para mensurar o capital social em trabalhadores, validando assim o instrumento para atender a realidade no contexto organizacional pois possibilita identificar o nível das relações e interações entre os profissionais da organização, os tipos de relacionamentos construídos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiências.

Dessa forma, buscando compreender variáveis intrínsecas que podem influenciar o bem-estar e a atuação do trabalhador nas organizações, esta pesquisa tem por objetivo verificar a relação entre suporte organizacional e capital social com trabalhadores brasileiros, esperando assim que estas variáveis se correlacionem positivamente. O estudo torna-se relevante devido a originalidade proposta do modelo em questão, pois não existem pesquisas nacionais que explorem as relações entre as duas variáveis, podendo ser considerado um grande achado para as áreas de Administração e Psicologia Organizacional.

2. Metodologia

A presente pesquisa trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte.

Amostra

Duas amostras foram coletadas para a realização do estudo: na amostra 1 (N1), participaram 200 trabalhadores brasileiros, sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (80%), tendo 51% com idade entre 30 a 44 anos, com 53% de homens e 47% de mulheres, tendo 52% trabalhando no setor público e 56% tendo uma renda acima de 4.001,00.

Na amostra 2 (N2), 201 trabalhadores, com sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (91%), tendo 62% com idade entre 19 anos e 29 anos, com 59% de mulheres e 41% de homens, a maioria (33%) com a escolaridade nível pós-graduação lato sensu, 52% trabalhando no setor público e 50% tendo uma renda acima de 4.001,00. Essa pesquisa caracteriza-se como intencional, pois considerou-se a pessoa que, consultada através do e-mail ou rede social se dispusera a colaborar respondendo o questionário.

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1, o qual, destina-se ao cálculo do poder estatístico (isto é, o teste de hipótese) amostral e que tem como base de avaliação, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$) para ambas as amostras, observou-se os seguintes critérios: amostra 1 revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$) e amostra 2 (indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$).

Instrumentos

Os sujeitos da pesquisa responderam um questionário com os seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO): trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Esta medida tem por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado.

No Brasil, nos estudos desenvolvidos por Formiga, Fleury e Souza (2014), Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018), com

trabalhadores em diferentes organizações na região nordeste e sudeste, a EPSO, não apenas revelou alfas próximos ao observado por Siqueira (1995), mas, através da análise fatorial confirmatória, a estrutura fatorial original vem sendo comprovada revelando indicadores psicométricos confiáveis.

Escala de capital social organizacional (ecso): trata-se de uma escala formada por 25 itens, distribuídos em três dimensões (estrutural, relacional e cognitiva) da rede de relacionamentos. esta medida se propõe em identificar a existência de vínculos entre os profissionais da organização, os tipos de relacionamentos construídos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiências, quanto investimento em sua progressão e produtividade laboral. o modelo fatorial utilizado corresponde ao instrumento original proposto por nahapiet e ghoshal (1998) validado por Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015), para o contexto português.

Neste instrumento, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com um x ou clicando na opção desejada, em uma escala do tipo *likert* de sete pontos que varia de 1 = discordo totalmente, 2 = discordo bastante, 3 = discordo pouco, 4 = nem concordo e nem discordo, 5 = concordo pouco, 6 = concordo bastante, 7 = concordo totalmente.

Além destes instrumentos, os sujeitos responderam também alguns dados sócio demográficos, relacionados a idade, sexo, escolaridade, renda econômica, setor profissional, região em que reside, e tempo de serviço.

Procedimentos éticos, Administração da pesquisa e análise de dados

Em relação aos procedimentos éticos da pesquisa, seguiram-se as orientações da Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

O questionário foi aplicado por meio eletrônico através do *Google forms*, enviado através das redes sociais e/ou e-mails. Apresentaram-se as informações do objetivo da pesquisa e instruções para entendimento das questões.

Informou que a participação dos respondentes seria voluntária e que não era preciso a sua identificação, podendo desistir da pesquisa no momento que quisessem sem prejuízo algum para eles; este questionário foi disponibilizado durante do mês de junho a setembro de 2019. Na forma física do questionário, foi administrado *in loco* nas organizações envolvidas, 30 minutos foi suficiente para a realização da tarefa.

Utilizou-se a versão 22.0 do programa AMOS para realizar análise fatorial confirmatória e de modelagem de equação estrutural. Para tal análise, considerou-se a entrada

da matriz de covariâncias, o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*), considerando os seguintes índices da qualidade de ajuste dos dados para o modelo hipotetizado (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010; Lattin, Carroll, & Green, 2011), a saber: $\chi^2/g.l.$ com valores até 3; RMR, com escore próxima de zero; *GFI* e *AGFI* estabelecendo valores na casa dos 0,80 e 0,90, quanto mais próximo a 1,00 melhor; *RMSEA*, com *IC90%*, com valores exigidos no entre 0,05 e 0,08; CFI e TLI devendo apresentar um índice acima de 0,90 e *ECVI* e *CAIC*, para os quais, valores quanto menor for, melhor o ajuste do modelo. Considerou-se, também, o cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME).

3. Resultados

Antes de atender aos objetivos que se pretendia, realizaram-se algumas análises referentes a qualidade da amostra; no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5% definido por Tabachnick e Fidell (2001), condição que, caso existas tais dados, estes poderão ser substituídos pela média ou moda dos dados da amostra; em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas permaneceram dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,64 a 0,74], não existindo, com isso, variáveis com uma alto grau de correlação, permitindo gerar modelos com baixo erro.

Também, foi verificado a presença de *outliers* multivariados na amostra; isto foi realizado através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observando uma normalidade (KS = 0,91) da amostra a um $p < 0,34$. Por fim, verificou-se as diferenças de assimetria, realizado através dos histogramas com superposição da curva normal e dos índices de assimetria.

Tendo como orientação os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os quais, afirmam que, ainda que os dados da amostra não se apresentem com uma distribuição normal, sendo o número estatístico de assimetria menor que 1,0, haverá pouco problema, e se ele se apresentar entre 1,0 e 2,0, ainda assim, é considerado aceitável. Desta forma, ao avaliar os índices de assimetria das medidas, todos os valores da assimetria encontrados permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,29 a 1,26.

É preciso destacar que, devido ao motivo de que tanto as variáveis independentes quanto as dependentes mensuram opiniões dos mesmos respondentes, a variância comum do método (*common method variance*) pode representar um problema. A partir da sugestão

de Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés de método comum (VMC) nos dados coletados; com isso, tanto para a amostra da coleta antes quanto depois, um único fator, com autovalor acima de 1,00 foi encontrado e explicou menos de 50% (para amostra N1, 40,90% e para amostra N2, 38,48%) da covariância nas variáveis, condição que implica a não existência de um problema de variância comum do método.

Testou-se também, a possível tendência de não resposta usando o procedimento de Armstrong e Overton (1977), através do qual avaliou-se as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 10$) e os últimos respondentes ($n_2 = 10$) usando o teste de Levene para a igualdade de variâncias e um teste-t para a igualdade de meios (Bisquerra, Sarriera, & Martínez, 2004). Observou-se que não houve resultado significativo a um nível de 5% entre os escores médios dos construtos (com $t \leq 1,96$), condição que se constatou o viés de não resposta não apresenta ser um problema significativo.

Assumindo a normalidade da amostra em questão, buscou-se avaliar a discriminação e representatividade de conteúdo dos itens da EPSO e da ECSO; respectivamente, a partir de um teste t de *Student* e correlação de *Pearson*, não apenas observaram-se que os itens de ambas as escalas, foram significativos ($t > 1,96$; $p < 0,01$), bem como, houveram escores correlacionais positivos e significativos ($p < 0,01$), acima de 0,50. Destaca-se que, a partir dessas análises estatísticas, pode-se garantir que a EPSO e ECSO são capazes de discriminar e representar o conteúdo proposto teoricamente pelos autores relativos a itens-construto.

Com base nestes resultados e ciente da existência de estudos que avaliar a qualidade da estrutura psicométrica das medidas em questão (Fandiño, Marques, Menezes & Bentes, 2015; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018), procurou-se verificar, mais uma vez, a consistência fatorial desses construtos, a qual tem como referência amostral, trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte; para isso, para ambas as escalas, realizou-se a análise fatorial confirmatória, optando-se por deixar livre a covariância (ϕ , φ) entre os fatores. Observaram-se os seguintes resultados:

- Para EPSO, utilizou-se a versão alternativa proposta por Formiga, Freire e Fernandes (2019), a qual, salienta muito mais os itens de caráter do apoio humano-organizacional na percepção dos trabalhadores aqueles que contemplam situações negativas, de base má adaptação do ego e economicismo organizacional. Em direção semelhante aos achados autores supracitados, observaram-se que os indicadores de qualidade de ajuste do modelo estiveram próximos aos exigidos pela literatura (cf. Byrne, 1989; Van de Vijver & Leung, 1997): $\chi^2/gl = 1,29$, $RMR = 0,04$, $GFI = 0,99$, $AGFI = 0,96$, $CFI = 1,00$, $TLI = 0,99$, $RMSEA (90\%IC) = 0,04$

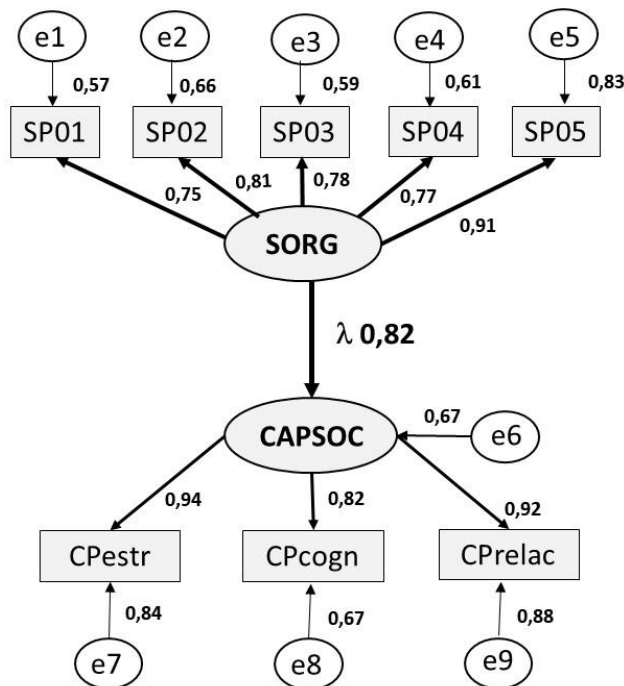
(0,00-0,12), CAIC = 80,05 e ECVI = 0,13. Destaca-se que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$ e, estatisticamente, diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), corroborando a estrutura unifatorial da EPSO. Em relação à validade deste construto, a partir do cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME), este foram, respectivamente, acima do exigido na literatura (0,87 e 0,58); tais resultados evidenciam a confiabilidade e validade convergente do construto em questão.

A título de informação adicional, verificou-se a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura unifatorial ajustada EPSO. Para isso, considerou-se as duas amostras utilidades no estudo e a amostra em função do sexo. Comparando os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhado a dois conjuntos amostrais (amostra homens e mulheres; trabalhadores da empresa pública e privada) (Damásio, 2012; Valentini & Damásio, 2016), o valor de CFI apresentou uma diferença (Δ) $< 0,01$.

- Em relação a ECSO, realizou-se o mesmo cálculo e observaram-se os seguintes indicadores: $\chi^2/gl = 1,83$, RMR = 0,09, GFI = 0,90, AGFI = 0,88, CFI = 0,95, TLI = 0,94, RMSEA (90%IC) = 0,05 (0,05-0,07), CAIC = 961,84 e ECVI = 2,71. Neste, a estrutura fatorial ajustada, organizada em três fatores interdependentes (por exemplo, estrutural, relacional e cognitivo) foram consistentes, bem como, a confiabilidade composta (CC) e variância média extraída (VME), foram de 0,87 e 0,58, evidenciando confiabilidade e validade convergente do construto observado. As estimativas de predição para o modelo em questão, foram significativas e com uma razão critério no intervalo exigido ($> 1,96$). Quanto a invariância fatorial, os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhando a dois conjuntos amostrais (amostra homens e mulheres) revelaram diferenças (Δ) $< 0,01$, tanto para o grupo de homens e mulheres, quanto relacionada a amostra 1 e 2.

Considerando que, a partir desses resultados, as medidas utilizadas neste estudo foram confiáveis, procurou atender ao objetivo principal: verificar a organização de um modelo teórico, o qual, associa o suporte organizacional com capital social organizacional em trabalhadores. Com a amostra 1, efetuou-se o cálculo no programa AMOS 22, um modelo recursivo de equações estruturais e com base na representação de um construto reflexivo. Após as devidas modificações nos ajustes de erro, encontrou-se um modelo com a seguinte razão $\chi^2/gl = 1,97$, GFI = 0,97; AGFI = 0,92, CFI = 0,99, e RMSEA = 0,05 (0,03-0,10). Observou-se que o peso da variável considerada do suporte organizacional (SORG) apresentou um escore associativo positivo com o capital social (CAPSOC) (ver Figura 1).

Figura 1: Representação gráfica da associação entre suporte organizacional e capital social.



Fonte: Adaptada pelos autores

No modelo esperado, observaram-se que tanto as saturações (Lambdas, λ) estiveram no intervalo $|0 - 1|$, quanto, ao consultar as estimativas de predição entre as associações das variáveis, todas foram significativas a um $p < 0,001$ (ver tabela 1). Na tabela 1, chama-se atenção do leitor para a razão critério e a significância (p-valor), respectivamente, $> 1,96$ e $< 0,001$.

Tabela 1: Estimativas de predição do modelo teórico, a partir da análise de regressão.

Variáveis	construtos	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
CAPSOC	<--- SORG	6,539	,627	10,425	0,001
SPO3	<--- SORG	1,000	---	---	---
SPO4	<--- SORG	1,080	,083	13,028	0,001
SPO5	<--- SORG	,994	,099	10,084	0,001
SPO6	<--- SORG	1,110	,098	11,366	0,001
SPO7	<--- SORG	1,194	,096	12,451	0,001
CPrel	<--- CAPSOC	1,000	---	---	---
CPcog	<--- CAPSOC	,571	,033	17,453	0,001
CPestr	<--- CAPSOC	1,172	,062	18,903	0,001

Fonte: Adaptada pelo autor

Destaca-se também, que, como objetivo verifica a existência de uma possível multicolineariedade relacionada aos achados do modelo, avaliou-se o indicador VIF (definida em português como: Inflação da Variância do Fator), tendo como base de orientação de tal avaliação, o fator de tolerância entre as variáveis, o qual, não deverá apresentar escores acima de 5, condição que implicaria na baixa qualidade do modelo empírico estimado (Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Marôco, 2010). Desta forma, observou-se que o VIF variou de 1,21 a 2,59 ($p < 0,01$), destacando com isso, a inexistência de uma multicolinearidade, permitindo afirmar que a estimação do modelo esperado é segura e confiável.

Com o objetivo de verificar a consistência e invariância do modelo em questão, utilizou-se a amostra 2 para gerar, através dos mesmos caminhos empíricos e estatísticos, realizados com a primeira amostra, a testagem da associação entre as variáveis. Com isso, o suporte organizacional associou-se ao capital social organizacional, tendo indicadores psicométricos bastantes próximos aos observados na primeira análise com a amostra 1 (a saber: $\chi^2/gl = 1,79$, $GFI = 0,96$; $AGFI = 0,91$, $CFI = 0,98$, e $RMSEA = 0,07$ (0,04-0,09), tendo apresentado um Lambda de (λ) de 0,79].

Além disso, observou-se que as saturações Lambdas estiveram no intervalo $|0 - 1|$ e suas estimativas de predição foram significativas a um $p < 0,001$, bem como, o VIF esteve abaixo de 5 e significativo. Ao comparar o CFI em ambos os modelos, observou-se que eles são invariantes, pois, apresentaram uma diferença (Δ) $< 0,01$ entre eles (a saber: modelo 1, $CFI = 0,99$ e modelo 2, $CFI = 0,98$).

4. Discussão

A partir dos resultados destacados acima, é possível destacar as seguintes questões: no que se refere as medidas utilizadas (suporte organizacional e capital social organizacional), estas, apresentaram indicadores que garantiram a qualidade de sua mensuração em amostras de trabalhadores, bem como, a invariância dela. Apesar de observar um tempo de aproximadamente um ano desde a primeira utilização das mesmas medidas, ao compará-las ao presente estudo, ainda assim, pode-se considerar que elas são confiáveis na sua estrutura fatorial e avaliação do construto. Esta condição não apenas garante a qualidade da relação medida-construto, mas, também, que elas se mantêm no tempo e espaço geopolítico quanto ao fenômeno avaliado no estudo.

Ao considerar a proposta do modelo teórico pretendido, corroborou-se tanto a hipótese levantada, quanto que o modelo em questão é invariante ao considerar duas amostras com características semelhantes entre os respondentes. Com isso, independente da amostra e o tempo de aplicação, a relação suporte organizacional e capital social não apenas tiveram um escore alto ($> 0,50$) e significativo, mas, que este critério se manteve nos dois contextos de aplicação.

Com base na avaliação dos construtos e sua análise associativa entre eles, acredita-se o quanto é importante a avaliação das crenças dos funcionários e como elas se formam e são mantidas, especialmente, aquelas crenças que atuam para a valorização do funcionário e da empresa em geral (cf. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Não se trata apenas de um desenvolvimento perceptivo positivo, por parte do profissional, relacionado a sua organização e seus gestores, mas, que elaboração e manutenção dessa percepção forneçam informação a respeito do compromisso profissional, vínculo afetivo, confiança organizacional (cf. Formiga, Freire, & Fernandes, 2019).

Muito além de uma própria avaliação é permitir verificar o quanto isto poderá influenciar na produtividade e saúde do trabalhador e, especificamente, no capital social que envolve o binômio organização-trabalhador, pois, este construto é responsável pelas relações dos laços sociais desenvolvidos no entorno das instituições sociais e pessoais, estruturadas nas dimensões relacional, estrutural e cognitiva (cf. Fandiño & Formiga, 2018). Sendo este construto influência no desenvolvimento e atuação profissional na organização, considera-se que o reconhecimento do suporte organizacional, nestes resultados, contribuiria bastante para a realização a efetivação de práticas mais socializadoras na dinâmica organizacional.

Neste sentido, os resultados avaliados neste estudo, indica que as organizações que investem no suporte organizacional, provavelmente, seriam úteis para um ambiente organizacional com vivências, relações e interações sociais, as quais, permitirão que os trabalhadores compartilhem objetivos em comum, seja nos seus setores, seja na organização em geral. A essa experiência atribuiu-se o capital social na empresa, pois, na concepção de Fandiño e Formiga (2018; Fandiño, Marques, Menezes, & Bentes, 2015) ele é capaz de permitir que trabalhadores e organizações construam e estruturam laços sociais desenvolvidos, não apenas, em torno da família, das instituições sociais, e do convívio público, mas, também, entre pares de iguais no ambiente de trabalho.

Condição a qual, associado ao suporte organizacional, promoveria o desenvolvimento e estrutura de redes de comunicação e a troca de conhecimento no binômio trabalhador-organização, pois, quanto maior investimento neste construto, maior seria a capacidade

inovadora do trabalhador, tomada de decisão, desempenho organizacional, redes de aprendizagem, etc. (cf. Quandt & Júnior, 2015; Lefebvre, Sorensonb, Henchionb, & Gellynck, 2016; Zhao, Tang, Liu, & Liu, 2016).

De forma geral, os achados neste estudo, revelam a importância de considerar a forma, frequência e intensidade que o trabalhador constrói a percepção do suporte que a sua organização oferece, pois, é com base nesta que, provavelmente, ocorrerá um melhor capital social, capaz de influenciar no desenvolvimento e manutenção da ação profissional na organização.

Acredita-se que tais resultados poderão ir além do processo de produtividade, possibilitaria identificar o nível das relações e interações entre os profissionais da organização, os tipos de relacionamentos construídos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiências.

5. Considerações Finais

A partir desses resultados, espera-se que esta pesquisa tenha respondido ao objetivo principal, estes, refletem-se a possibilidade de um modelo teórico que contribua para uma melhor dinâmica organização-trabalho. Tal questão, não apenas sugere salientar as atitudes e comportamentos do trabalhador, mas, também, o papel fundamental da organização na formação normativa e relacional no ambiente laboral.

Apesar, do resultado apresentado, revelar a existência de indicadores psicométricos que garantiram a proposta do modelo teórico pretendido, acredita-se que em estudos futuros poderiam ser realizadas novas pesquisas que verificassem outras associações de variáveis contemplando uns elementos teóricos do tipo macro, meso e micro-organizacional, bem como, amostras de trabalhadores em organizações públicas e privadas e até organizações mistas.

Estudos que abordassem as variáveis sociodemográficas e sócioprofissionais, também, seria bastante útil na elaboração da confirmação e acurácia deste modelo teórico, por fim, uma grande contribuição seria focar a associação deste modelo numa perspectiva intra, inter e transcultural do comportamento organizacional.

Referências

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.

Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*, 31(4), 354-370.

Armstrong, S. J., & Overton, T.S. (1997). Estimating non-responses bias in mailed surveys. *Journal of Marketing Research*, 13, 396 – 402.

Baker, W. E. (1990). Market networks and corporate behavior. *American journal of sociology*, 96(3), 589-625.

Baudelot, C. & Gollac, M. (2011). *Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-102.

Bharati, P., Zhang, W., & Chaudhury, A. (2015). Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 456-475.

Bisquerra, R., Sarriera, J. C., & Martinez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed.

Burt, R. S. (1992). The social structure of competition. In: *Explorations in Economic Sociology*, Russell Sage Foundation.

Byrne, B. M. (1989). A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models. New York: Springer-Verlag.

Campos, S. A. P., & Estivaleta, V. D. F. B. (2013). O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento. *Revista Alcance*, 20(1), 58-78.

Camps, S., & Marquès, P. (2011). Social capital and innovation: exploring intra-organisational differences. *UAM-Accenture Working Papers*, 7, 1-39.

Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.

Compton, W. C., & Hoffman, E. (2019). *Positive psychology: The science of happiness and flourishing*. SAGE Publications.

Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução nº 016/2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Disponível em: <http://www.crpsp.org.br/portal/orientacao/resolucoes_cfp/fr_cfp_016-00.aspx>. Acesso em: 1 dez. 2016.

Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), p. 213-228.

Diógenes, L. C., Paschoal, T., Neiva, E. R., & Meneses, P. P. M. (2016). Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. *Rev. Serv. Público*, 67 (2), 147-172.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.

- Estivaleta, V. D. F. B., de Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração*, 14(2), 31-56.
- Fandiño, A. M., Formiga, N. S., Menezes, R. M. P. (2018). Organizational Social Capital, Resilience and Innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*, <https://doi.org/10.1108/JSMA-05-2018-0041>.
- Fandiño, A. M., Marques, C. M. V. A., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation. *Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation*, (2), 25-38.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. doi: 10.3758/BF03193146
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.
- Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., de Souza, M. A., & de Souza, M. A. F. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 11(1).
- Formiga, N S., Fleury, L. F. O., Fandiño, A. M. & Souza, M. A. (2016). Evidência empírica de uma medida da anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Psicologia da UCV*, 18(1), 43-59.
- Formiga, N. (2013). Verificação de um modelo causal entre anomia social e sentimento anômico. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 1(2), 152-167.

Formiga, N. S., & Souza, M. A. D. (2014). Comprovação empírica de uma medida psicológica sobre a percepção do suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas. *Boletim-academia paulista de psicologia*, 34(87), 510-552.

Formiga, N. S., Bassanin, L. L., Souza, M. V., Da Silva, F. M., & De Souza, M. A. (2015). Suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas: comprovação de uma medida. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 9-20.

Formiga, N. S., de Oliveira Freire, B. G., Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. *Psicologia.com.pt*, 1-15.

Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T. D., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35.

Formiga, N., Fleury, L. F. D. O., & Souza, M. A. D. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.

Formiga, N., Freire, B., & Fernandes, A. (2019). Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194-221. doi:<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i2.870>

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Ibrahim, H. I., Isa, A., Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator. **Procedia Economics and Finance**, 35, 509-514.

Instituto Gallup de Pesquisa (Estados Unidos). (2011). Disponível em: <http://www.gallup.com/home.aspx>>. Acesso em: 25de Setembro de 2018.

Karatepe, O. M. (2015). Do personal resources mediate the effect of perceived organizational support on emotional exhaustion and job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (1), 4-26.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, v. 43, n. 6, p. 1854-1884, 2017.

Lattin, J., Carroll, J. D. & Green, P. E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning.

Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henchion, M., & Gellynck, X. (2016). Social capital and knowledge sharing performance of learning networks. *International Journal of Information Management*, 36(4), 570-579.

Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. ReportNumber.

Martins, F. M., & de Araujo, B. F. V. B. (2017). Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento duplo de empregados no modelo outsourcing. *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 44-56.

Melo, P. T. N. B., van Bellen, H. M., & Zaro, E. S. (2015). A Qualidade do Capital Social com Stakeholders: Fator de Desenvolvimento Espúrio ou Sustentável. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade*, 4(2), 1-17.

Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression & correlation. A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.

Moreno, B. S. (2002). Gestão de pessoas: tendências e desafios na nova missão do RH de hoje. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, 3(2), 33-38.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

Neves, V. F., Oliveira, Á. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45-54.

Ofori, D., & Sackey, J. (2010). Assessing social capital for organisational performance: Initial exploratory insights from Ghana. *Organizations and markets in emerging economies*, 1(2), 71-91.

Oliveira, J. F. (2013). The influence of the social capital on business performance: an analysis in the context of horizontal business networks. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, 14(3), 209-235.

Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.

Pires, J. G., Nunes, M. F. O., & Nunes, C. H. S. D. S. (2015). Instrumentos baseados em psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática. *Psico-USF*, 20(2), 287-295.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J-Y, & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Putnam, R. D. What makes democracy work?. (1993). *National Civic Review*, 82(2), 101-107.

Quandt, C. O., & Junior, P. R. P. (2014). Relações entre o Capital Social, o Compartilhamento de Conhecimento Interorganizacional e a Inovação em Empresas de Desenvolvimento de Softwares. *International Journal of Knowledge Engineering and Management (IJKEM)*, 3(7), 136-152.

Ribeiro, S., Darosci, A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60-80.

Rocha, S. H., & Bussinguer, E. C. A. (2017). A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. *Pensar-Revista de Ciências Jurídicas*, 21(3)1104-1122.

Scorsolini-Comin, F. (2012). Por uma nova compreensão do conceito de bem-estar: Martin Seligman e a psicologia positiva. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 433-435. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300015>

Seligman, M. E. P. (2012). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Silva, N., Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354.

Siqueira, M. M. M. (1995). Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. **Tese** (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília.

Snyder, C. R., & Lopez, S. L. (2009) *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas (Positive Psychology: the scientific and practical explorations of human strengths)* (Tradução: Costa, R. C.). Porto Alegre: Artmed.

Souza, M. D. A. (2016). A influência da percepção de suporte organizacional e social na intenção de rotatividade de profissionais de tecnologia da informação de belo horizonte. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, 10 (1).

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2011). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Tondolo, R. R. P., Bitencourt, C. C., & Vaccaro, G. L. R. (2017). Capital social organizacional em um projeto inter-organizacional: um estudo desenvolvido no terceiro setor. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 10 (1).

Tondolo, V. A. G., Tondolo, R. R. P., Puffal, D. P., & Bitencour, C. C. (2015). Capacidades dinâmicas e capital social organizacional: um estudo exploratório em ambiente de incubadora e parque tecnológico. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 8 (4), 666-684.

Tsai, C., Horng, J., Liu, C., & Hu, D. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35.

Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), p. 1-7.

Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Verstegen, B. HJ. (2011). A socio-economic view on management control. *International journal of social economics*, 38(2), p. 114-127.

Zhao, X., Tang, Qing., Liu, S., & Liu, F. (2016). Social capital, motivations, and mobile coupon sharing. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 188-206.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Nilton S. Formiga – 40%

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire – 20%

Sarah Ruth Araújo Grangeiro – 5 %

Natália Holanda Mendes Maia de Paula - 5%

Layze Amanda Leal Almeida - 5%

Antonio Fernandes – 25%