

Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros

Correlates between organizational support, psychological, capital at work and future expectancy: a study with brazilian workers

Correlación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico en el trabajo y las expectativas para el futuro: un estudio con trabajadores brasileños

Recebido: 03/04/2020 | Revisado: 17/04/2020 | Aceito: 21/04/2020 | Publicado: 21/04/2020

Nilton Soares Formiga

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

Universidade Potiguar/ Laureate International Universities, *Natal, RN, Brasil*

E-mail: nsformiga@yahoo.com

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire

ORCID: <http://Orcid.org/0000-0002-0879-2570>

Universidade Potiguar/
Laureate International Universities, *Natal, RN, Brasil*

E-mail: brunafreireolv@gmail.com

Ismael Mendonça Azevedo

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1695-3522>

Universidade Potiguar/
Laureate International Universities, *Natal, RN, Brasil*

E-mail: ismaeldemendonca@bol.com.br

Simony de Sousa Faria

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4640-7995>

Universidade de Ciências Empresariais e Sociais, Buenos Aires, Argentina

E-mail: simony.faria@hotmail.com

Resumo

O estudo sobre as organizações e o trabalho tem sugerido novas perspectivas avaliativas referente ao desenvolvimento profissional e de estratégias na gestão de pessoas buscando compreender de forma mais específica a relação trabalho-emprego-productividade-saúde. Neste contexto busca-se entender o papel da organização quanto uma dimensão de proteção e

segurança social e profissional; desta forma, este estudo tem como objetivo a verificação de um modelo teórico entre o suporte organizacional, capital psicológico positivo e expectativa de futuro. 214 trabalhadores, homens e mulheres, de 19 a 61 anos, de empresas públicas e privadas da cidade do João Pessoa – PB responderam a escala de percepção de suporte organizacional, capital psicológico positivo, expectativa de futuro e caracterização sociodemográfica. Observou-se que o modelo interdependente entre suporte organizacional, capital psicológico e expectativa de futuro, não foi significativo, sugerindo um modelo mediacional, no qual, percepção de suporte organizacional influencia a expectativa de futuro, com o capital psicológico positivo mediando essa relação. De forma geral, destaca-se a importância da organização no investimento emocional (através do capital psicológico) sobre a expectativa de futuro, pois, contribuiria tanto para um melhor funcionamento na vida social e pessoal do funcionário, quanto a possibilidade de uma agenda de educação emocional e funcional na organização.

Palavras-chave: Suporte organizacional; Expectativa de futuro; Capital psicológico; Empresas públicas e privadas.

Abstract

Studies about ventures and work have suggested new evaluating perspectives related to professional development and strategies on people's management aiming to understand in a more specific way the relation work-job-productivity-health. In this context, we search to comprehend the venture's role concerning a professional and social protection and safety; thus, this paper aims to verify a theoretical model through the organizational support, positive psychological capital and future's expectancy. 214 workers, men and women, aged from 19 to 61 years old, from public and private companies in João Pessoa-PB city answered to the organizational support perception scale, future expectancy and socio-demographical characterization. It has been observed that the independent model through the organizational support, positive psychological capital and future's expectancy was not significant, suggesting a mediational model, in which the organizational support perception influences the future's expectancy, with the psychological capital mediating this relation. In general, the importance of the venture's emotional investment is highlighted (through the psychological capital) about the future's expectancy for it would contribute not only for a better operation in the employee's social and personal life but the possibility of a schedule for a emotional education and functionality in the organization.

Keywords: Organizational support; Future's expectancy; Psychological capital; Public and Private Companies.

Resumen

El estudio sobre organizaciones y trabajo ha sugerido nuevas perspectivas evaluativas con respecto al desarrollo profesional y las estrategias en la gestión de personas, buscando comprender más específicamente la relación trabajo-trabajo-productividad-salud. En este contexto, buscamos comprender el papel de la organización en términos de protección y seguridad social y profesional; así, este estudio tiene como objetivo verificar un modelo teórico entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo y las expectativas para el futuro. 214 trabajadores, hombres y mujeres, de 19 a 61 años, de empresas públicas y privadas de la ciudad de João Pessoa - PB respondieron a la escala de percepción de apoyo organizacional, capital psicológico positivo, expectativas de futuro y caracterización sociodemográfica. Se observó que el modelo interdependiente entre el apoyo organizacional, el capital psicológico y las expectativas para el futuro no era significativo, lo que sugiere un modelo de mediación, en el que la percepción del apoyo organizacional influye en las expectativas del futuro, con un capital psicológico positivo que media esta relación. En general, se destaca la importancia de la organización en la inversión emocional (a través del capital psicológico) en la expectativa del futuro, ya que contribuiría tanto a un mejor funcionamiento en la vida social y personal del empleado, como a la posibilidad de una agenda educativa. emocional y funcional en la organización.

Palabras clave: Apoyo organizacional; Expectativa del futuro; Capital psicológico; Empresas públicas y privadas.

1. Introdução

Os estudos com foco na gestão de pessoas e relações humanas no trabalho não é algo novo. Pesquisadores clássicos como Elton Mayo desenvolveram teorias que buscavam abrir novos olhares sobre o que era uma nova temática. À época, estas pesquisas eram elaboradas com foco na teoria das relações humanas, a qual tinha o interesse em verificar a influência de variáveis humanas e contextuais (isto é, psicológicas, sociais e psicossociais) na dinâmica organização-trabalho-indivíduo, dentro de uma perspectiva de produtividade e de saúde laboral. Com seus estudos, Mayo evidenciou que fatores e configurações físicas e sociais no

ambiente de trabalho podem gerar alterações emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores (Menezes & Gomes, 2010).

O interesse de novos pesquisadores e a evolução dos estudos foi inevitável, contudo, os estudos contemporâneos sobre a temática caracterizam-se por buscar compreender variáveis para além das questões internas da própria organização, pois o interesse na avaliação dos eventos profissionais e institucionais que interferem no comportamento do trabalhador no ambiente organizacional são assuntos como os aspectos relacionados à cultura, a motivação, a satisfação, liderança, eficiência, produtividade, valores, atitudes e saúde do trabalhador (Formiga, & Souza, 2014; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004).

Concomitante ao desenvolvimento de estudos e teorias houve uma verdadeira reforma e reestruturação nas normas sociais que regem o trabalho. Novas perspectivas e dinâmicas vêm surgindo para orientar e delimitar os novos contratos psicológicos e físicos que envolvem as relações organização-trabalho-indivíduo, pois as organizações por muito tempo sustentaram uma visão unidirecional no que se refere ao êxito econômico e de competitividade empresarial, abstendo-se com isso da necessidade de compreender os aspectos humanos que influenciam a atuação quanto ao desempenho e empreendimento do ser profissional (Tractenberg, 1999; Tamayo & Paschoal, 2003; Versteegen, 2011; Scorsolini-Comin, Inocente, & Miura, 2012; Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017; Costa, Costa, & Cintra, 2018;).

Ao longo da trajetória de vida do sujeito o trabalho pode ser considerado atividade significativa, pois funciona como instrumento transformador e integrador por possibilitar a criação e o reconhecimento do trabalhador como indivíduo e ser social (Tolfo, & Piccinini, 2007), já que as organizações, independentemente de suas características, são empreendimentos coletivos (Silva, & Bastos, 2010). No entanto, dado o contexto contemporâneo de transformações sócio-políticas, a relação organização-trabalho-indivíduo nunca esteve tão enfraquecida e com perspectiva de futuro cada vez mais incerta. O mercado se transformou em um ambiente complexo e instável, influenciando a atuação e desempenho dos trabalhadores (Ng & Parry, 2016), que podem se sentir em um ambiente inóspito e hostil.

Esta transformação no mercado faz surgir cada vez mais estudos que buscam investigar a área de gestão de pessoas. O interesse é compreender ou elucidar temas que envolvem organização-trabalho-indivíduo por meio de explicações e propostas interventivas que auxiliem na manutenção de uma política de empregabilidade mais valorosa, bem como, competitiva no contexto organizacional e social, visando a integração e sintonia dos objetivos organizacionais e profissionais (Formiga & Souza, 2014; Puente-Palacios & Peixoto, 2015). Neste ínterim, a

gestão de pessoas vem buscando transformar suas práticas, pois se torna necessário compreender os aspectos intrínsecos do trabalhador, relacionados à emoção, sentimentos, prazer, satisfação, sonhos, criatividade e a intuição que constitui e influência na atuação do ser profissional (Moreno, 2002).

Acompanhando este movimento de pesquisas internacionais, no Brasil, estudiosos têm utilizado a teoria do suporte organizacional como uma das medidas para explicar o comportamento organizacional no que concerne a influência na qualidade de vida e bem-estar do trabalhador (Siqueira, 2009). Considerado um constructo que visa avaliar a percepção do profissional acerca das ações de reconhecimento e valorização que a organização possui em relação à atuação profissional, a medida de suporte organizacional possibilita verificar os principais impactos das práticas cotidianas organizacionais na atuação do trabalhador na empresa, quer seja na esfera pública ou privada, gerando por vezes a sócio cognitivamente, que é uma percepção no profissional de que a empresa o apoia (Jawahar & Hemmasi, 2006; Tamayo & Abbad, 2006; Dawley, Andrews, & Bucklew, 2008; Richardson, Yang, Vandenberg, DeJoy, & Wilson, 2008; Byrne, & Hochwarter, 2008; Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017).

O suporte organizacional no ambiente corporativo pode ser percebido a partir de ações de reconhecimento e valorização relacionadas a feedbacks de aprovação, elogios, recursos financeiros ou formas de representação social (Oliveira-Castro; Pilati, & Borges-Andrade, 1999). Além do mais, pode se relacionar com variáveis associadas à percepção do significado do trabalho e criatividade dos funcionários (Akgunduz, Alkan, & Gök, 2018; Ibrahim, Isa, & Shahbudin, 2016), geração de empregos, desgaste e satisfação (Martinez & Paraguay, 2003; Ascensão, 2009). E interferir para a redução dos sintomas da síndrome de burnout (Altinoz, Cop, Cakiroglu, & Altinoz, 2016), assim como na redução de conflitos trabalho-família (Ibrahim & Marri, 2015); gestão do conhecimento (Burmeister, & Deller, 2016); processo de mudança (Ferreira, Cardoso, & Braun, 2018; Al-Hussami, Hammad, & Alsoleihat, 2018) e comprometimento organizacional (Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Celep & Yilmazturk, 2012).

Dessa forma, o suporte pode ser considerado instrumento mediador na relação organização-trabalho-indivíduo, já que representa uma espécie de contrato psicológico em que ocorre uma troca percebida pelo trabalhador como retribuição ao esforço despendido em sua atividade laboral na organização (Eisenberger et al., 1986; Brandão, Borges-Andrade, & Guimarães, 2012). O suporte está no resultado da subtração entre as expectativas e os benefícios mútuos estabelecidos entre o trabalhador e a organização, que tem por

consequência a motivação dos profissionais na busca constante de melhorias para o seu próprio desempenho nas atividades, quer seja através da aprendizagem ou capacitação profissional (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Chong, White, & Prybutok, 2001; Paschoal, 2008; Ng, 2017).

Além disso, os estudos desenvolvidos por Cooper-Hakim e Viswesvaran (2005) e Ströbel, Maier e Woratschek (2018) apontam que o constructo suporte organizacional apresenta relação significativa no tocante à redução dos níveis de rotatividade, pois o sujeito diante da sua própria identificação das formas de reconhecimento, valorização, e apoio que a organização possui para com sua atuação, constrói uma crença positiva acerca da imagem da empresa, e conseqüentemente acaba não tendo interesse em mudar de organização (Islam, Ali & Ahmed, 2018).

A baixa rotatividade, por sua vez, se apresenta em pesquisas recentes quanto ao suporte organizacional e a expectativa de futuro, pois intervém sobre a percepção de esperança e otimismo na vida do indivíduo, garantindo a confiança de uma carreira de longo prazo na organização, que por consequência influencia na atuação e desempenho profissional (Formiga, Freire, & Estevam, 2018).

É importante reforçar que a expectativa de futuro de um profissional, em uma dada empresa, pode intervir em variáveis relacionadas à cidadania organizacional, desempenho e qualidade da atuação destes trabalhadores, pois a percepção do indivíduo quanto ao longo prazo pode estimular o sentimento de pertencimento à organização, que porventura influencia no comportamento assertivo e dedicado à atuação individual perante a missão, visão e aos objetivos organizacionais (Joireman, Daniels, George-Falvy, & Kamdar, 2006; Graso & Probst, 2012; Lee, Yun, & Kim, 2017).

No contexto contemporâneo, pensar sobre o futuro profissional possibilita ao indivíduo a experimentação de afetos, cultivo de preferências ou desejos, expressão de expectativas, percepções ou crenças sobre a posterioridade, contudo, este planejamento quanto ao futuro tem sido cada vez mais uma atitude de profissionais na busca por refletir sobre a sua carreira no mercado empresarial em que atua (Vasconcelos, 2015).

O trabalhador desenvolve atitudes profissionais refletidas em maior segurança e confiança, já que a construção das expectativas e convicções de futuro sobre o próprio desempenho desenvolve a integração e sintonia das suas próprias aprovações assim como das pessoas que estão ao seu redor (Buscacio & Soares, 2017).

As pessoas agem com base em determinado grau de previsão quanto ao futuro (Souza, Pereira, Funck, & Formiga, 2013), desta forma, esta prática pessoal se reflete no âmbito do

ambiente empresarial, onde definir perspectivas para o futuro da organização pode ser considerada uma maneira eficiente de moldar as experiências vivenciadas no passado e presente, o que incentiva práticas determinantes para a mudança organizacional, pois desenvolver uma percepção de futuro incentiva a criação de profecias autorrealizáveis, promovendo tomadas de decisões mais assertivas (Drucker, 1959; Weick, 1979; Ford, 2002).

Assim, para Vasconcellos e Neiva (2017) se torna útil monitorar as expectativas de futuro organizacional a fim de mitigar possíveis efeitos negativos de expectativas desfavoráveis, ao tempo que se pode potencializar eventuais efeitos positivos de expectativas favoráveis, assim profissionais cada vez mais os profissionais ficam comprometidos, satisfeitos, otimistas e menos propensos a sair da organização (Mossholder, Settoon, Harris, & Armenakis, 1995; Hubbard & Purcell, 2001; Margolis & Hansen, 2003; Chiu, 2002; Zhou, Li, & Zhou, 2004; Chiu, Hui, & Lai, 2007).

Por vezes, a expectativa de futuro no ambiente organizacional acaba sendo confundida com orientação profissional para o futuro, já que para alguns sujeitos indicam os mesmos objetivos. Portanto, é necessário compreender as principais diferenças acerca das perspectivas, pois expectativa de futuro envolve as percepções de longo-prazo do sujeito formuladas a partir dos sentimentos e emoções que o indivíduo desenvolve com base nos objetivos e metas que está fadado a alcançar, seja de cunho pessoal, profissional ou social, enquanto que a segunda se propõe a práticas atitudinais relacionadas ao realismo, planejamento e controle, indicando que o indivíduo traça ações no presente com vistas a atingir determinado resultado no futuro (Nurmi, 2005; Seginer, 2009). Ou seja, a expectativa de futuro compreende as percepções do sujeito sobre o que está por vir, enquanto a orientação profissional para o futuro está atrelada a definição e planejamento de práticas no presente visando o alcance de um objetivo maior no futuro.

Dessa forma, a expectativa de futuro se caracteriza como uma crença de que existe um futuro que já está anunciado para o indivíduo, propondo que a imagem que se faz do futuro termina por influenciar o comportamento do sujeito e grupos no presente (Seginer, 2009; Formiga, Fleury, & Souza, 2015). Ou seja, quanto maior a perspectiva (ou a crença) do futuro, maior a chance de tomar decisões mais acertadas no presente. De fato, aquilo que é visto como possibilidade no futuro termina por influenciar as decisões que são tomadas no presente, seja pelo cidadão comum, por empresas e até mesmo por nações (Günther, & Günther, 1998; Robbins, & Bryan, 2004; Aspinwall, 2006; Sulimani-Aidan & Benbenishty, 2011).

A trajetória histórica acerca dos estudos sobre expectativa de futuro envolve diversas perspectivas. Considerado como o pesquisador pioneiro nesta temática, Omar Delgado, Souza e Formiga (2005) define que a expectativa de futuro pode ser compreendida por meio de duas abordagens: a primeira está relacionada a formação dos vínculos que a expectativa de futuro incentiva, já que promove o desenvolvimento da confiança nos outros a partir das crenças sobre a predição, controle das pessoas e da natureza. Já a segunda abordagem procura associar a expectativa de futuro com traços de personalidade e atitudes positivas do sujeito, que conseguem ser observadas e identificadas no meio social.

Além disso, Cárdenas, Loving e Lagunes (2001) retratam que a expectativa de futuro pode ser explicada e influenciada pelos preceitos da educação familiar, pois os ensinamentos vivenciados no laço familiar podem impactar o comportamento do sujeito, que por consequência, gera no indivíduo atitudes formuladas com base nos estímulos recebidos. Neste ínterim, o indivíduo que recebe ao longo da vida apenas estímulos negativos e de reprovação, pode fazer com que o processo de reconhecimento acerca do futuro seja repleto de sentimentos de desaprovação e desdém consigo, enquanto que o sujeito que vivencia a educação baseada em estímulos positivos, apresenta uma maior chance de desenvolver expectativas mais otimistas e confiantes acerca do futuro (Schmidt, 2008).

Dessa forma, como forma de compreender e aprofundar o estudo acerca das áreas científicas que possam explicar sobre a evolução do comportamento assertivo do sujeito no meio social, torna-se necessário para o presente estudo resgatar a importância da Psicologia Positiva, pois, tal perspectiva na área da ciência psicológica, foca nos principais benefícios e impactos do comportamento baseado em práticas positivas na vida do indivíduo em detrimento da exploração dos prejuízos que as condutas humanas e sociais venham causar (Ujhelyi, Carson, & Holland, 2016).

Neste sentido, Linley, Govindji e West (2007), consideram que a Psicologia Positiva pode ser considerada área fundamental para o desenvolvimento dos sujeitos em diversas áreas do conhecimento como humana, social e da saúde, por buscar incentivar nas pessoas uma reflexão sobre o seu melhor estado de si, de maneira que possa identificar o que é certo, o que está funcionando, o que é importante, para desta forma potencializar os sentimentos e emoções positivas de maneira que pode auxiliar ao indivíduo a se tornar cada vez mais saudável, capaz de enfrentar os conflitos e desafios presentes no dia a dia, com otimismo e entusiasmo (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

No âmbito organizacional, a Psicologia Positiva tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento do bem-estar no trabalho e na organização, garantindo profissionais mais

engajados, confiantes e saudáveis. No entanto, torna-se necessário que a cultura do ambiente organizacional seja formulada com base em intervenções positivas de reconhecimento e valorização de forma que possibilite aos profissionais desenvolverem um comportamento assertivo espontâneo, para garantir satisfação e sintonia entre os objetivos da empresa e do trabalhador (Suchman, Sluyter, & Williamson, 2011; Ouweneel, Blanc, & Schaufeli, 2013).

Estes aspectos fazem com que os estudos na área da psicologia organizacional e do trabalho se interessem em avaliar o comportamento organizacional positivo (COP), que é caracterizado pela presença de quatro variáveis básicas: a) esperança; (b) auto-eficácia; (c) resiliência; e (d) otimismo. A combinação destas características gera no sujeito a construção de um estado mental positivo definido como: capital psicológico ou *psycap*, a partir do qual, o sujeito com confiança, otimismo, esperança e resiliência consegue definir as ações necessárias para obter sucesso no presente e no futuro, baseado em atitudes de progressão, recuperação e resistência para lidar com os problemas e desafios do dia a dia (Luthans, 2002; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio 2007).

É válido informar que tal perspectiva de estudo evoluiu para fatores que estão além dos clássicos de avaliação na área da organização e do trabalho, como por exemplo: motivação e estresse. Atualmente, enfoca pesquisas quanto à intervenção em variáveis sobre otimismo, criatividade, humildade, perdão, gratidão, coragem, autocontrole, sinceridade, etc. Não obstante, parte do pressuposto que estes aspectos poderão influenciar em fatores atitudinais relacionados ao comprometimento, empoderamento, absenteísmo, engajamento, satisfação e desempenho (Avey, Patera & West, 2006; Avey, Hughes, Norman, & Luthans, 2008a; Avey, Luthans, & Mhatre, 2008b; Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Han, Brooks, Kakabadse, Peng, & Zhu, 2012).

Na atualidade, pesquisas recentes sobre capital psicológico destacam em seu contexto que a variável possui relações significativas com comprometimento de carreira e bem-estar (Singhal & Rastogi, 2018), *performance* profissional (Tüzün, Çetin, & Basim, 2018), liderança e engajamento no trabalho (Li, Castaño, & Li, 2018; Kang & Busser, 2018; Karatepe & Karadas, 2015), desempenho no *crowdfunding* (Anglin, Curto, Drover, Stevenson, McKenny, & Allison, 2018), liderança compartilhada, criatividade e comprometimento (Wu, & Chen, 2018), redução nos níveis da síndrome de *burnout* e aumento do desempenho no trabalho (Rehman, Qingren, Latif, & Iqbal, 2017), satisfação no trabalho (Badran & Youssef-Morgan, 2015), desempenho percebido, intenção de rotatividade e bem-estar (Choi & Lee, 2014), entre outras mais.

De acordo com Ahmad e Zafar (2018) a promoção de um ambiente de trabalho baseado na confiança e respeito mútuo pode incentivar a construção de valores positivos dos trabalhadores, pois a percepção de um ambiente organizacional democrático e com oferecimento de *insights* significativos influenciam no comprometimento, criatividade e desempenho do trabalhador (Han & Garg, 2018). Desta forma, a presente pesquisa tem como objetivo verificar a influência do suporte organizacional sobre o capital psicológico e a expectativa de futuro dos trabalhadores brasileiros de organizações públicas e privadas.

O interesse neste tema para área da psicologia organizacional e na administração se deve não apenas pela quantidade de estudos que focam na importância do capital psicológico no trabalho, mas também pela recente consulta nos sites de busca a partir das associações das palavras-chaves: suporte organizacional, capital psicológico, expectativa de futuro; trabalhadores e *psycap*, expectativa, suporte, organizações e sociedade, suporte, organização, comportamento positivo, expectativa e trabalho, as quais não permitiram encontrar estudos que contemplassem a relação entre as três variáveis aqui propostas.

Com isso, o estudo justifica-se tanto pela sua originalidade para o viés acadêmico e profissional, quanto por sua condição de aplicabilidade na área do recurso humano; desta maneira, hipoteticamente, espera-se que o suporte organizacional se relacione positivamente com o capital psicológico e com a expectativa de futuro, e, que estas últimas variáveis também se relacionem entre si.

2. Metodologia

Trata-se de uma pesquisa do tipo quantitativo, transversal e correlacional em trabalhadores de organizações pública e privadas.

2.1.Participantes

O estudo foi composto por uma amostra de 214 sujeitos, a qual, foi considerada significativa quando se avaliou no pacote estatístico GPower 3.1, a partir dos seguintes critérios estatísticos [probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$)]. Observou-se que o 'n' em questão é suficiente ($t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,97$; $p < 0,05$).

Com isso, a amostra apresentou a seguinte característica: idade variando de 19 a 61 anos, os quais 32% pertenciam a empresas públicas e 68% de empresas privadas da cidade de João Pessoa – PB, 57% eram o sexo feminino, com 25% da amostra tendo 2 anos de trabalhos, numa frequência que variou de 1 a 30 anos, os demais anos de trabalhado revelaram frequências menores e, por fim, 38% ganhavam acima de 2.500,00 reais.

Esta amostra é não probabilística, podendo ser definida como intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado seja no seu espaço de trabalho, quando visitado, seja nas salas de aulas quando permitido pelos responsáveis das instituições de ensino superior; teve como critério de inclusão aqueles respondentes com idade acima d 18 anos e que trabalhavam com carteira assinada.

2.2 Instrumentos

Os sujeitos responderam os seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO: trata-se de uma medida, é composto por 9 itens, foi originalmente desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e validada para população brasileira por Siqueira (1995). A presente escala é voltada para a avaliação da percepção do sujeito no que se diz respeito o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar do empregado. No estudo de Siqueira (1995), o instrumento apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. O sujeito deveria indicar sua resposta, marcando com um **X** ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente, 2 = discordo moderadamente, 3 = discordo levemente, 4 = nem concordo, nem discordo, 5 = concordo levemente, 6 = concordo moderadamente e 7 = concordo totalmente.

No Brasil, um estudo desenvolvido por Formiga, Fleury e Souza (2014), utilizando a análise fatorial confirmatória, com o objetivo de avaliar a organização da estrutura fatorial da EPSO com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis ($\chi^2/gf = 1,42$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmam a estrutura unifatorial da EPSO, previamente, proposta por Siqueira (1995).

Escala de capital psicológico positivo no trabalho (ECP) – Trata-se de um instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007); neste estudo utilizou-se a forma

reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu et al. (2012) para o contexto Português. A escala é composta por 12 itens que descrevem para os respondentes, um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras. De acordo com os autores, a escala é formada por quatro fatores: otimismo (2 itens), resiliência (3 itens), autoeficácia (3 itens) e esperança (4 itens). O sujeito deverá responder numa escala tipo *Likert*, de seis pontos, o grau de concordância com cada item (1 – Discordo fortemente; 2 – Discordo; 3 – Discordo um pouco; 4 – Concordo um pouco; 5 – Concordo; e 6 – Concordo fortemente)

Escala de expectativa de futuro – EEF: Trata-se de uma escala adaptada e validada por Souza, Pereira, Funk e Formiga (2013) para o contexto brasileiro, a qual, tanto na análise exploratória quanto na confirmatória, revelou indicadores psicométricos satisfatórios e que estavam de acordo com o padrão psicométrico exigido pela literatura estatística; a mesma é composta por 18 itens distribuídos em três fatores: melhores condições da sociedade (MCS) [por exemplo, estarei muito bem de saúde; Serei orgulhoso de mim mesmo por ter lutado e vencido na vida; etc.]; sucesso profissional e financeiro (SPF) [por exemplo, estarei realizado profissionalmente; Terei dificuldades em obter um emprego digno, etc.] e realização pessoal (RP) [por exemplo, as pessoas terão maior possibilidade de realizar seus sonhos, Terei a certeza de que minha vida é um fracasso, etc.]. A presente escala tinha o objetivo de avaliar quais as expectativas que o respondente tem em relação aos planos, aspirações e medos em relação a vários domínios da vida em um futuro próximo ou distante; este deveria indicar a sua resposta em uma escala do tipo *Likert* variando de 1 = totalmente ruim, 2 = em parte será ruim, 3 = Nem será ruim e nem será bom, 4 = Em parte será bom, 5 = totalmente bom.

É preciso salientar que a presente escala ainda não havia sido administrada em amostra de trabalhadores de instituições públicas e privadas; no estudo desenvolvido por Formiga, Fleury e Souza (2015) esta escala apresentou uma organização trifatorial com indicadores psicométricos que garantiram a sua consistência ($\chi^2/\text{gl} = 1.42$, RMR = 0.02, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, CFI = 0.99, TLI = 0.98, RMSEA (90%IC) = 0.03 (0.010.04), CAIC = 889.15 e ECVI = 0.55).

Tendo em vista a orientação fatorial do respectivo construto, optou-se por verificar, através da análise fatorial confirmatória, a adequabilidade teórica e psicométrica desta medida na respectiva amostra; esta, revelou indicadores confiáveis, condição que garantiu a medida da expectativa de futuro em trabalhadores ($\chi^2/\text{gl} = 2,57$, GFI = 0.95, AGFI = 0.97, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA (90%IC) = 0.05).

Caracterização sociodemográfica. Foram elaboradas perguntas que contribuiriam para caracterizar os participantes deste estudo (por exemplo, sexo, idade, tempo de trabalho e empresa em que trabalha), bem como, realizar um controle estatístico de algum atributo que possa interferir diretamente nos seus resultados.

2.3. Procedimentos

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e da Resolução 016/2012 do Conselho Federal de e Psicologia. O mesmo, foi submetido ao CONEP e aprovado pelo sob o protocolo de pesquisa nº 15827919.0.0000.5296.

2.4. Administração

Para a aplicação do instrumento, os responsáveis pela coleta dos dados visitaram as empresas e instituições de ensino superior na cidade de João Pessoa-PB; nas empresas falava-se diretamente com os diretores ou responsáveis diretos dos funcionários e nas instituições com os coordenadores e professores responsáveis pela aula, procurando obter sua autorização para ocupar um período do seu trabalho ou aula aplicar os questionários. Sendo autorizado, os responsáveis foram contatados, expondo sumariamente os objetivos da pesquisa, solicitando sua participação voluntária.

Para isto, foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada e que mesmo necessitando uma resposta individual, estes não deveriam se ver obrigados em respondê-los podendo desistir a qual momento seja quanto tivesse o instrumento em suas mãos ou ao iniciar sua leitura, ou outro eventual condição; em qualquer um desses eventos, não haveria problema da desistência do respondente.

A todos era assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente; apesar do questionário ser autoaplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis, não interferindo na lógica e compreensão das respostas dos respondentes. Em cada empresa um único aplicador, previamente treinado, esteve presente no local, apresentando os instrumentos, solucionando eventuais dúvidas e conferindo a qualidade geral das respostas emitidas pelos respondentes.

Sendo assim, sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se o modelo teórico que hipotetizado considerando alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Van De Vijver & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Byrne, 2012):

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “bondade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index (CFI)* - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; NFI que se caracteriza por ser uma medida de comparação entre o modelo proposto e o modelo nulo e representa um ajuste incremental que varia de zero a 1 (hum) e pode ser considerado aceitável para valores superiores a 0,90; *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de adequação de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores de até 0,10. Também, foi realizado o teste de Sobel (z), o qual, o tem o objetivo de avaliar o efeito da variável mediacional entre as variáveis do estudo.

3. Resultados

Após a coleta de dados, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (pretendeu-se verificar um modelo teórico, no qual, o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro seriam construtos inter-relacionados numa amostra de trabalhadores). A partir da análise e modelagem de equação estrutural,

considerando um modelo recursivo de equações estruturais, realizaram-se cálculos que tinha a função de comprovar o modelo hipotetizado.

Gerada a análise e realizadas as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo proposto apresentou a seguinte razão: $\chi^2/gf = 1,25$, GFI = 0,93; AGFI = 0,89; CFI = 0,96, NFI = 0,89, RMSEA = 0,05 (0,03-0,07); observou-se que o peso da variável do suporte organizacional associou-se positivamente ao capital psicológico no trabalho ($\lambda = 0,55$) e a expectativa de futuro ($\lambda = 0,16$), tendo, estas duas últimas variáveis, também, se relacionado positivamente ($\lambda = 0,50$).

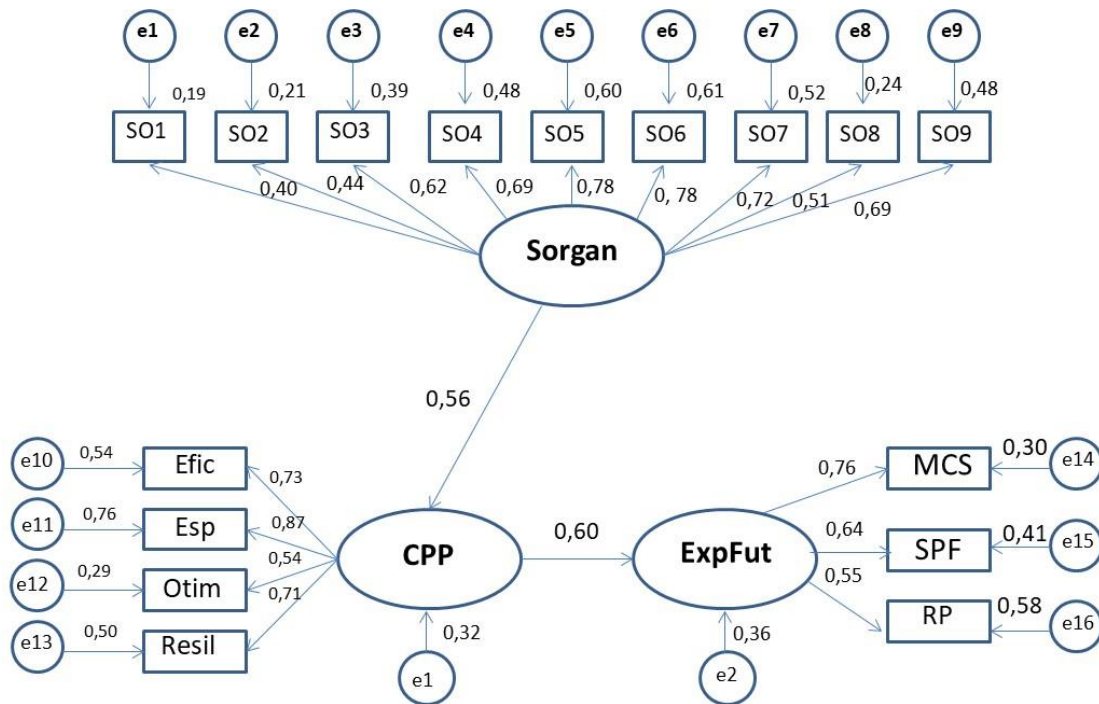
Mas, ao verificar as saturações (Lambdas, λ), mesmo tendo elas se encontrado dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, na avaliação das estimativas de predição entre as associações de tais construtos (suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro).

Destaca-se que nestas avaliação da preditividade entre as variáveis, tem por base de análise os escores de regressão linear referente ao modelo teórico elaborado, observou-se, na associação entre o suporte organizacional e a expectativa de futuro, um resultado não significativo, estando acima de 0,05 (isto é, $p < 0,18$), bem como, um escore Lambda abaixo de 0,30, escore esse aceitável quando se pretende avaliar uma associação significativa; sendo assim, levou a rejeição da hipótese inicial quanto a existência de uma associação interdependente entre as três variáveis, condição que permitiu propor um modelo concorrente a ser verificado.

A partir dos resultados destacados acima, sobre o modelo inicial, hipotetizou-se uma perspectiva mediacional entre as variáveis, questionando: haverá uma associação do suporte organizacional sobre a expectativa de futuro, porém, sendo esta influenciada pelo capital psicológico no trabalho?

Com isso, foi efetuado o cálculo, com base em um modelo não recursivo, visando a verificação desta hipótese. Realizada as devidas modificações nos ajustes de erro, o pretense modelo teórico revelou a seguinte razão estatística: $\chi^2/gf = 1,22$, GFI = 0,95; AGFI = 0,91; CFI = 0,98, NFI = 0,98, RMSEA = 0,03 (0,00-0,05). Estes indicadores comprovam que o modelo concorrente, apresentado na Figura 1, relaram não apenas que a variável do suporte organizacional associou-se, positivamente, ao capital psicológico no trabalho ($\lambda = 0,56$) e esta, à expectativa de futuro ($\lambda = 0,59$), revelando com isso, tanto um sentido de lógica empírica, quanto teórica.

Figura 1: Representação gráfica do modelo teórico alternativo hipotetizado.



Notas: CPP = Capital Psicológico Positivo, Efic = Eficácia, Esp = Esperança, Otim = Otimismo, Resil = Resiliência, ExpFut = Expectativa de Futuro, MCS = Melhores Condições da Sociedade, SPF = Sucesso Profissional e Financeiro, RP = Realização Pessoal, Sorgan = Suporte Organizacional, SO1 = item 1 do Sorgan...SO9 = item 9 do Sorgan.

Na Figura 1, é possível observar que as saturações (Lambdas, λ) estiveram no intervalo $|0 - 1|$, não tangenciando os limites estatísticos exigidos, mas, também, a sua força e direção correlacional, as quais, foram positivas e acima de 0,50.

Tais resultados, foram confirmados quando se consultaram as estimativas de predição entre as associações das variáveis, com todas elas sendo significativas a um $p < 0,001$ e apresentando uma razão crítica acima de 1,96 e desvios padrões (d.p.) baixos. Na tabela 1, nota-se que os indicadores psicométricos do modelo concorrente estabelecido (cf. Figura 1), sugere a segurança teórica do modelo mediacional se comparar a um modelo teórico sistêmico (no qual, todas as variáveis estão inter-relacionadas), não sendo este último significativo.

Tabela 1: Indicadores das estimativas preditivas entre as variáveis do modelo.

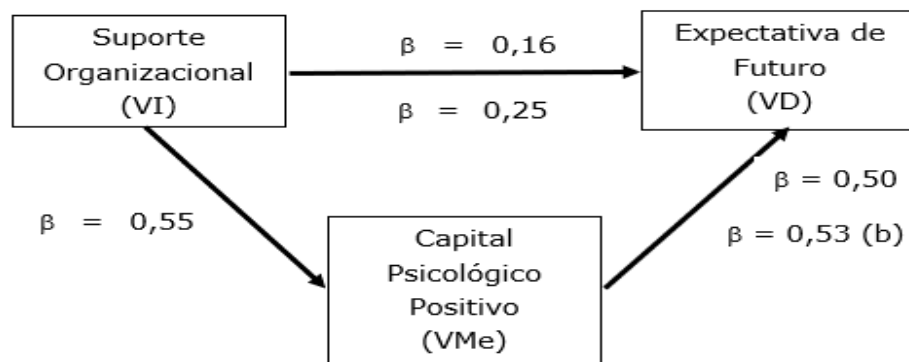
Variáveis (Itens/Fatores)	Relação	Construto	Estimativa	d.p.	Razão Crítica	p-valor<
Capital Psicológico Positivo	<---	Suporte Organizacional	4,06	1,42	2,84	0,001
Expectativa de Futuro	<---	Capital Psicológico Positivo	0,43	0,11	3,88	0,001
SO01	<---	Suporte Organizacional	1,00	---	---	---
SO02	<---	Suporte Organizacional	1,46	0,43	3,38	0,001
SO03	<---	Suporte Organizacional	2,38	0,81	2,94	0,001
SO04	<---	Suporte Organizacional	2,95	0,98	2,99	0,001
SO05	<---	Suporte Organizacional	3,71	1,22	3,04	0,001
SO06	<---	Suporte Organizacional	3,26	1,07	3,02	0,001
SO07	<---	Suporte Organizacional	2,89	0,93	3,11	0,001
SO08	<---	Suporte Organizacional	0,82	0,43	2,92	0,001
SO09	<---	Suporte Organizacional	3,07	1,02	3,05	0,001
Resiliência	<---	Capital Psicológico Positivo	1,00	---	---	---
Esperança	<---	Capital Psicológico Positivo	1,70	0,22	7,70	0,001
Autoeficácia	<---	Capital Psicológico Positivo	1,18	0,16	7,28	0,001
Otimismo	<---	Capital Psicológico Positivo	0,74	0,10	7,20	0,001
Realização pessoal	<---	Expectativa de Futuro	1,00	---	---	---
Sucesso profissional	<---	Expectativa de Futuro	1,36	0,23	5,96	0,001
Melhores condições da sociedade	<---	Expectativa de Futuro	2,09	0,45	4,60	0,001

Notas: SO01...SO09 = itens da escala de suporte organizacional; dp = Desvio Padrão; p-valor < 0,001

Com o objetivo de garantir a consistência dos resultados observados no modelo teórico proposto, procurou também, avaliar o efeito da variável mediacional (isto é, o capital psicológico positivo). Para isso, efetuou o teste de Sobel (z), no qual, pode-se verificar a influência entre as variáveis dependente sobre a independente a partir do nível de mediação direta e indireta entre elas (Baron, & Kenny, 1986).

De acordo com os autores supracitados, a variável mediadora (VMe) é uma terceira variável que deve prever a variável dependente (VD), com a variável independente (VI) sendo preditora da variável mediadora. Assim, na presença de ambas – VI e VMe – uma relação significativa prévia entre a VI e a VD decresce em magnitude, demonstrando o efeito mediacional. Com isso, para que essa lógica empírica fosse observada, foi necessário desenvolver uma figura (cf. Figura 2) que apresentasse o modelo mediacional, o qual, sugere que a suporte organizacional (VI) influenciou, positivamente, o capital psicológico positivo (VMe), tendo esta, influenciado a expectativa de futuro (VD) ($z = 7,72$; $p < 0,001$).

Figura 2: Modelo mediacional entre Suporte organizacional e expectativa de futuro, por meio capital psicológico positivo.



Fonte: Autores do artigo

Com base nos resultados expressos na Figura 2, o suporte organizacional influencia muito mais a expectativa de futuro quando ele é mediado pelo capital psicológico positivo. Observou-se que o efeito preditivo é maior a partir do caminho explicativo indireto ($R^2 = 0,25$) do que do caminho direto ($R^2 = 0,16$). Na Figura 2, pode-se observar que, no caminho $a \rightarrow b$, com VMe, o Beta (β) além de maior no caminho 'c' através da mediação, é significativo.

4. Discussão

Ao salientar as influências entre as variáveis apresentadas no modelo teórico, aponta-se em direção para novos espaços da prática do recurso humano nas organizações, especialmente, aquelas práticas que foquem numa perspectiva mais positiva do comportamento organizacional destinadas ao estímulo e manutenção da satisfação e saúde do trabalhador.

Levando-se em conta esses resultados, destaca-se a confirmação da hipótese alternativa, a qual, sugere que o suporte organizacional tem melhor poder explicativo sobre a expectativa de futuro quando mediado pelo capital psicológico positivo; isto é, não é possível unilateralizar a organização como a única responsável pelos fatores de proteção da funcionalidade e estrutura da saúde emocional do funcionário, mas, também, fazer refletir de que o próprio funcionário tem parte em responsabilidade por si mesmo (cf. Marujo, Neto, & Rivero, 2007; Brandão, Borges-Andrade, & Guimarães, 2012; Boehs & Silva, 2017; Formiga & Guimarães, 2019).

É preciso, associar forças (organização e funcionários) para que ambos possam ter êxitos em sua produtividade e manutenção da saúde psíquica e organizacional (Csikszentmihalyi, 2004; Cavalcante, Siqueira, & Kuniyoshi, 2014).

De forma geral, com o modelo alternativo corroborado, principalmente, quando este foi comparado aos indicadores preditivos observados no modelo original (o qual, hipotetizado inicialmente), os resultados não apenas foram significativos, mas, os indicadores tido como essenciais para confirmar o modelo [por exemplo, χ^2/gl , GFI, AGFI, CFI, NFI, e RMSEA (cf. Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005)] foram bem melhores; este, salientam a adequação teórico-empírica que se propôs e que poderá ser aplicada na dinâmica organizacional para alinhar, junto as recursos humanos, práticas organizacionais de ajuste emocionais dos funcionários.

As reflexões expostas acima, podem ser destacadas ao observar os resultados apresentados na Figura 2; a partir dela, procurou-se verificar a indicação do modelo teórico observado, na qual, revelou um aumento no escore relacional entre suporte organizacional e expectativa de futuro, quando o capital psicológico mediou essas variáveis.

Nestes resultados, as associações entre as variáveis, não poderão ser pensadas como exclusivas do problema organizacional, mas, também, sugere um melhor desenvolvimento, por parte do funcionário da empresa, em relação aos fatores psicológicos organizacionais na sua vida de trabalho; condição essa, que convergem com os estudos de Cunha, Rego e Lopes (2013) e Gonçalves (2016) em relação ao comportamento organizacional positivo; para esses autores, a necessidade de uma perspectiva organizacional com foco na abordagem humanista e positiva da ciência psicologia aplicada é cada vez mais significativa, não apenas visando um prazer do trabalhar, mas, também, o surgimento e manutenção de um clima positivo no ambiente de trabalho.

Sendo assim, a expectativa em um futuro melhor, na perspectiva do empregado, tomando com o base de orientação para essa reflexão, ainda o modelo mediacional, não pode ser considerado responsabilidade única da organização mas, também é preciso fomentar interesse e responsabilidade do próprio profissional; afinal, mais do que o sistema social e econômico em que o sujeito estar incluso, a maior motivação para ascender em todo esse sistema é do próprio trabalhador, o qual, desenvolve mecanismos de defesa e ferramentas emocionais e funcionais justas para que seus objetivos sejam estabelecidos, conseqüentemente, mantidos ao longo do seu desenvolvimento laboral.

Tais condições tem apoio, justamente, nas concepções de Fadiño, Fomiga, Menezes (2018) referente a importância e exigência de atitudes inovadores dos profissionais, para os

quais, leva-se em conta fatores intrínsecos e extrínsecos; enquanto o primeiro trata-se de uma adesão do papel socio-organizacional do trabalhador, o segundo seria do interesse (e necessidade) da organização, ambos trabalhando sob *via de mão dupla* quanto a formação trabalhador-cultura-organização para o comportamento social e organizacionalmente desejável da produtividade, mesmo que pudessem gerar elementos de proteção de forma específica em cada variável-contexto (isto é, indivíduo e organização), faz-se necessário compartilharem entre eles como objetivo de responder demandas de Recursos Humanos para qualificação trabalhador-organização.

5. Considerações Finais

A partir desses resultados, espera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos; apesar de ter corroborado o que se pretendia, é preciso destacar que o foco central da pesquisa pauta-se na contribuição da explicação do desenvolvimento psicológico organizacional do trabalhador, principalmente, na apresentação de elementos de um recurso humano mais humanista e que permita apontar em direção de variáveis preditivas relacionadas a dinâmica de uma estrutura e funcionalidade do ajustamento emocional nos pilares funcionário-comportamento organizacional-organização destinado a inovação e produtividade no trabalho.

De forma geral, as associações observadas no modelo teórico mediacional estabelecido, sugere que para um desenvolvimento mais satisfatório na organização e no trabalhador, é preciso contemplar um investimento emocional (isto é, um capital psicológico) concentrando mais na qualidade da manutenção das emoções do que a própria cultura e políticas organizacionais.

Com isso, seria muito útil, na área do recurso humano, uma agenda de pesquisa e intervenção na área da psicologia organizacional e do trabalho, salientando mais aspectos os saudáveis do trabalhador. Seria de importante a construção e testagem de um modelo teórico capaz de provar a associação entre variáveis deste estudo em empresas da zona urbana e rural do Estado em que se pretende pesquisar; Outro estudo, também significativo, seria a inclusão no presente modelo teórico, a variável conflito família-trabalho e trabalho-família a fim de verificar a extensão entre organização e vida pessoal.

Referências

Ahmad, I., & Zafar, M. A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior: Mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001-1015.

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*.

Altinoz, M., Cop, S., Cakiroglu, D., & Altinoz, O. T. (2016). The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 427-434.

Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., & Allison, T. H. (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*.

Ascensão, C. (2009). Práticas de Gestão de Carreira, Acolhimento e Integração e Empenhamo Organizacional: Estudo de Caso no sector do Pós-Venda Automóvel. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Aspinwall, L. G. (2006) The Psychology of Future-Oriented Thinking: From Achievement to Proactive Coping, Adaptation, and Aging. *Motivation and Emotion*, 29(4), 203-235.

Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008a). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management, 48*(5), 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008b). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29*(5), 705-711.

Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(2), 42-60.

Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology, 30*(3), 354-370.

Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., & Guimarães, T. A. (2012). Desempenho organizacional e suas relações com competências gerenciais, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração da USP, 47*(4), 523-539. doi: 10.5700/rausp1056.

Burmeister, A., & Deller, J. (2016). A practical perspective on repatriate knowledge transfer: The influence of organizational support practices. *Journal of global mobility, 4*(1), 68-87.

Buscacio, R. C. Z., & Soares, A. B. (2017). Expectativas sobre o desenvolvimento da carreira em estudantes universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 18*(1), 69-79.

Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology, 23*(1), 54-72.

Cárdenas, M. T. F., Loving, R. D., & Lagunes, I. (2011). Desarrollo y Validación de una Escala para Medir Apoyo Social en Adultos con Perspectiva de Apego. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, 32*(2), 9- 34.

Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, 29(4), 42-64.

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.

Chiu, W. C. (2002). Do types of economic ownership matter in getting employees to commit? An exploratory study in the People's Republic of China. *International Journal of Human Resource Management*, 13(6), 865-882.

Chiu, W. C., Harry Hui, C., & Lai, G. W. (2007). Psychological ownership and organizational optimism amid China's corporate transformation: Effects of an employee ownership scheme and a management-dominated board. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(2), 303-320.

Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.

Chong, H., White, R. E., & Prybutok, V. (2001). Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. *Industrial Management e data systems*, 101(6), 273-280.

Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), 241-259.

Costa, B. S., Costa, S. D. S., & Cintra, C. L. D. (2018). Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. *Rev. Bras. Med. Trab*, 16(1), 109-117.

Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade negócio*. (1a ed.). Porto Alegre: Bookman.

- Cunha, M. P., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento organizacional positivo. *Análise Psicológica*, 31(4), 313-328.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Drucker, P. F. (1959). Long-range planning—challenge to management science. *Management science*, 5(3), 238-249.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 500-507.
- 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.
- Ferreira, A. I., Cardoso, C., & Braun, T. (2018) "The mediating effects of ego-resilience in the relationship between organizational support and resistance to change", *Baltic Journal of Management*, Vol. 13(1), 104-124, <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2017-0171>
- Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., Souza, M. A., & Souza, M. A. F. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1. <https://dx.doi.org/10.24879/201700110010033>
- Ford, C. M. (2002). The futurity of decisions as a facilitator of organizational creativity and change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(6), 635-646.
- 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., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2015). Evidência psicométrica da versão reduzida da escala de expectativa de futuro. *Revista de Psicologia*, 6(1).

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

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no brasil. Recuperado em 30 Julho de 2018, http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?suporte-organizacional-e-autoestima-em-funcionarios-de-organizacoes-publicas-e-privadas-no-brasil&codigo=A1142&area=d8

Formiga, N. S., & Guimaraes, W. N. C. (2019). *Caminhos para a rentabilidade emocional da saúde laboral: A influência do capital psicológico positivo no transtorno emocional em médicos*. Beau Bassin - Mauritius: Nova edições acadêmicas.

Gonçalves, J. R. D. (2016). *Climas organizacionais positivos, relação ótima em equipa e compromisso organizacional*. (Tese de doutorado). Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Graso, M., & Probst, T. M. (2012). The Effect of Consideration of Future Consequences on Quality and Quantity Aspects of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1335-1352.

Günther, I. A., & Günther, H. (1998). Brasília pobres, Brasília ricas: perspectivas de futuro entre adolescentes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 191-207.

Han, K. S., & Garg, P. (2018). Workplace democracy and psychological capital: a paradigm shift in workplace. *Management Research Review*.

Han, Y., Brooks, I., Kakabadse, N. K., Peng, Z., & Zhu, Y. (2012). A grounded investigation of Chinese employees' psychological capital. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 669-695.

Hubbard, N., & Purcell, J. (2001). Managing employee expectations during acquisitions. *Human Resource Management Journal*, 11(2), 17-33.

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.

Ibrahim, M. E., & Al Marri, A. (2015). Role of gender and organizational support in work-family conflict for accountants in UAE. *International Journal of Commerce and Management*, 25(2), 157-172.

Islam, T., Ali, G., & Ahmed, I. (2018). Protecting healthcare through organizational support to reduce turnover intention. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(1), 4-12.

Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.

Joireman, J., Daniels, D., George-Falvy, J., & Kamdar, D. (2006). Organizational citizenship behaviors as a function of empathy, consideration of future consequences, and employee time horizon: An initial exploration using na in-basket simulation of OCBs. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 2266-2292.

Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.

- Lee, J., Yun, S., & Kim, S. L. (2017). Consideration of future consequence and task performance: The moderating effects of support. *Journal of Managerial Psychology*, 32(7), 497-512.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452.
- Linley, P., Govindji, R., & West, M. (2007). Positive psychology approaches to public services leadership: An introduction to strengths-based leadership. *International Journal of Leadership in Public Services*, 3(4), 44-55.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Margolis, S. L., & Hansen, C. D. (2003). Visions to guide performance: a typology of multiple future organizational images. *Performance Improvement Quarterly*, 16(4), 40-58.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. Recuperado em 07 de nov 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Menezes, I. G., & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: Uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 6(1), 158-179.

Moreno, B. S. (2002). Gestão de pessoas: Tendências e desafios na nova missão do RH de hoje. *Revista de Ciências Jurídicas*, 3(2).

Mossholder, K. W., Settoon, R. P., Harris, S. G., & Armenakis, A. A. (1995). Measuring emotion in open-ended survey responses: An application of textual data analysis. *Journal of management*, 21(2), 335-355.

Ng, E. S., & Parry, E. (2016). Multigenerational research in human resource management. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 1-41). Emerald Group Publishing Limited.

Ng, K. H. (2017). The fundamental role of social support in cultivating motivation to improve work through learning. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 55-60.

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.

Omar, A., Delgado, H. U., Souza, M. A., & Formiga, N. S. (2005). Perspectivas de futuro y búsqueda de sensaciones en jóvenes estudiantes: Un estudio entre Brasil y Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 35(1-2), 165-180.

Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International*, 18(2), 173-195.

Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>

Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. A. (2015). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed.

Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469

Richardson, H. A., Yang, J., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 789-810.

Robbins, R. N. & Bryan, A. (2004). Relationships Between Future Orientation, Impulsive Sensation Seeking, and Risk Behavior Among Adjudicated Adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 19(4), p. 428-445.

Schmidt, C. M. (2008). Construcción de un cuestionario de emociones positivas en población entrerriana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 26(2), 117-139.

Scorsolini-Comin, F., Forli Inocente, D., & Kazumi Miura, I. (2012). Avaliação de um programa de treinamento corporativo: Em busca da mudança organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1).

Seginer, R. (2009). *Future orientation: Developmental and ecological perspectives*. New York, NY, Springer.

Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5

Silva E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2010). A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 7-22.

Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473.

Siqueira, M. M. M. (2009). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.

Souza, M. A. D., Pereira, P. R. F., Funck, A. L., & Formiga, N. S. (2013). Consistência interna e estrutura fatorial da escala de expectativa de futuro em brasileiros. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, 33(85), 330-353.

Souza, M., Pereira, P., Funck, A., & Formiga, N. (2013). Consistência interna e estrutura fatorial da escala de expectativa de futuro em brasileiros. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, 33(85), 330-353.

Ströbel, T., Maier, C., & Woratschek, H. (2018). How to reduce turnover intention in team sports? Effect of organizational support on turnover intention of professional team sports athletes. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 8(2), 98-117.

Suchman, A. L., Sluyter, D. J., & Williamson, P. R. (Eds.). (2011). *Leading change in healthcare: transforming organizations using complexity, positive psychology and relationship-centered care*. Radcliffe Publishing.

Sulimani-Aidan, Y. & Benbenishty, R. (2011) Future expectations of adolescents in residential care in Israel. *Children and Youth Services Review*, 33 (7), 1134–1141.

Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54.

Tamayo, N., & Abbad, G. D. S. (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 9-28.

- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(1).
- Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia: ciência e profissão*, 19(1), 14-29.
- Tüzün, I. K., Çetin, F., & Basim, H. N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170.
- Ujhelyi, K., Carson, J., & Holland, M. (2016). Positive psychology in dual diagnosis: a preliminary investigation. *Advances in Dual Diagnosis*, 9(4), 139-153.
- Vasconcellos, V. C. D. (2015). Antecedentes e consequentes de expectativas de carreira e de futuro organizacional. *Tese de Doutorado*. Universidade de Brasília.
- Vasconcellos, V. C. D., & Neiva, E. R. (2017). Escala de Expectativas de Futuro Organizacional: Desenvolvimento e Evidências de Validade. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(2), 58-82.
- Verstegen, B. H. (2011). A socio-economic view on management control. *International journal of social economics*, 38(2), 114-127.
- Weick, K. E. (1979). The social psychology of organizing (Topics in social psychology series). *Columbus, OH: McGraw-Hill Humanities*.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2*. AMGH Editora.
- Zhou, K. Z., Li, J. J., & Zhou, N. (2004). Employee's perceptions of market orientation in a transitional economy: China as an example. *Journal of Global Marketing*, 17(4), 5-22.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Nilton Soares Formiga – 50%

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire – 25%

Ismael Mendonça Azevedo – 15%

Simony de Souza Faria – 10%