Psicologia.pt
ISSN 1646-6977
Documento publicado em 15.10.2018

SUPORTE ORGANIZACIONAL E CAPITAL PSICOLÓGICO NO TRABALHO: CORRELATOS EM TRABALHADORES BRASILEIROS

2018

Nilton S. Formiga
Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Atualmente é professor do Programa de Pós-graduação em Psicologia Organizacional e do trabalho (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil
nsformiga@yahoo.com

Ennio Alves de Sousa
Graduado em Direito pela Faculdade São Francisco, Cazajeiras-PB. Prof. Tutor na Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, da disciplina de Direito Penal e Direito Administrativo; Mestrando no em Psicologia Organizacional e do trabalho na Universidade Potiguar; Mestrando em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.
unicoennio@hotmail.com

Bruna G. O. Freire
Formada em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-árido, RN. Mestranda no Programa de Pós-graduação em Administração na Universidade Potiguar (Brasil).
brunafreireolv@gmail.com

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo avaliar a relação entres as variáveis do suporte organizacional e o capital psicológico no trabalho. A pesquisa foi composta por 214 trabalhadores, homens e mulheres, de 19 a 61 anos, de empresas públicas e privadas da cidade do João Pessoa – PB. Os trabalhadores responderam a escala de percepção de suporte organizacional e de capital psicológico positivo no trabalho, bem como, perguntas de caracterização sócio-demográfica (por exemplo, sexo, idade, tempo de trabalho e empresa em que trabalha). Através de uma correlação de Pearson, observou-se uma relação positiva entre suporte organizacional e a pontuação total do capital psicológico no trabalho, bem como, as dimensões que são geradas deste construto (otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança); porém, chama-se atenção que a dimensão resiliência não apresentou escore correlacional significativo. Com base nestes resultados, pode-se destacar a importância de um suporte organizacional que contemple a saúde emocional e

profissional da organização, condição que permitiria gerar melhor produtividade e inovação no ambiente laboral.

Palavras-chave: Suporte organizacional, expectativa de futuro, empresas publicas e privadas.

Copyright © 2018.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

INTRODUÇÃO

Com os eventos sociais e econômicos dos últimos anos em todo o mundo, as empresas contemporâneas, brasileiras ou não, vem inserindo-se num contexto bem multável, especialmente, quanto a constante volatilidade da economia, consumo e perspectivas de empregabilidade; tal condição, exige que as empresas, estejam sempre que possível, preparadas para responder de forma veloz, mas, também eficiente, aos eventos sócio-organizacionais com foco na manutenção da sua equipe profissional e funcionalidade organizacional de forma competitiva (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Toor & Ofori, 2008).

Com isso, estudiosos na área organizacional e de gestão de pessoas tem enfatizado na necessidade de investir mais nos recursos humanos aplicados aos funcionários, do que no capital financeiro e social, focando nas vantagens que tais investimentos poderão influenciar nas atitudes de competitividade e produtividade nas organizações; estes investimentos, tem sido pontuado uma aplicação em áreas interventivas nos fatores emocionais para inibição de variáveis que possam influenciar na baixa produtividade (Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017).

Com isso, é preciso compreender e desenvolver, seja de forma direta (por exemplo, cultura organizacional, políticas organizacionais, normas, etc.) ou indireta (neste caso, utilizar-se de treinamentos e cursos) uma formação e organização de elementos sócio-cognitivos destinados a elaboração de esquemas mentais perceptivos quanto a funcionalidade e estruturação da dinâmica organização-trabalho-indivíduo visando a busca e manutenção da saúde e bem-estar do trabalhador (Bertoncello & Borges-Andrade, 2015; Siqueira, 2014; Suazo, & Stone-Romero, 2011); condições estas, que contribuiriam para uma melhor perspectiva de contratos psicológicos no mundo do

trabalho capaz de propor e manter uma política de empregabilidade e produtividade mais valorada e competitiva no contexto organizacional e social na relação organização-funcionários.

Uma perspectiva teórica que aborda as reflexões apresentadas acima é contemplada na Psicologia Positiva; tal contexto teórico-científico assume um papel importante na vida do trabalhador, especialmente, no que se refere ao desenvolvimento de mecanismos psicológicos destes, relacionado na maximização das suas capacidades psicológicas positivas, as quais, tornam o trabalhador mais saudável e apto para enfrentar os conflitos do cotidiano no mundo organizacional (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2005). De forma geral, esta corrente da psicologia, na área da organização e do trabalho, teve impacto no contexto laboral e foi a responsável pelo surgimento do conceito de comportamento organizacional positivo (COP) (Luthans, 2002; Wright, 2003). Tais teóricos, procuram refutar as principais teorias e investigações vigentes na área organizacional, as quais, focavam exclusivamente, nas características negativas dos trabalhos no espaço do trabalho (Ferraro, Pfeffer, & Sutton, 2005) contradizendo a teoria *X* de McGregor; tal teoria atribuía a disfuncionalidade organizacional ao trabalhador (Dubrin, 2005; Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, & Cabral-Cardoso, 2006). O que de fato o COP tem quanto interesse é salientar o desenvolvimento contínuo das capacidades psicológicas dos trabalhadores, partindo do pressuposto, que tais capacidades são responsáveis pela qualidade na *performance* laboral (Luthans, 2002).

De acordo com Formiga, Viseu e Jesus (2014), para que um construto possa pertencer ao COP é preciso salientar um conjunto de aspetos: (a) manifestar características inequivocamente positivas, (b) possuir um corpo teórico sólido, passível de ser investigado e aferido, (c) exibir traços distintivos, que possibilitem diferenciá-lo de outros conceitos, (d) ser *state-like*, ou seja, que pode ser alvo de intervenção e desenvolvimento, (e) ter um efeito significativo na *performance* de trabalho (Larson & Luthans, 2006; Luthans, 2002).

Assim, na literatura que trata da perspectiva organizacional positiva surgem alguns conceitos muito importantes: esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo (Luthans, 2002). De acordo com Luthans, Youssef e Avolio (2007) é do arranjo entre estes quatro construtos que o construto do capital psicológico positivo, considerado um dos mais importantes para a sustentação do *corpus* teórico do COP, é que se pode definir o capital psicológico: trata-se de um estado psicológico positivo, caracterizado pela confiança (autoeficácia) para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras; fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre obter sucesso no presente e futuro, bem como, progredir na direção de objetivos e, se necessário, redirecionar os esforços para os objetivos (esperança) com intuito de os ultrapassar e, quando confrontado com problemas e dificuldades, resistir e recuperar, indo mais além (resiliência) para obter sucesso (Formiga, Viseu, & Jesus, 2014).

O capital psicológico positivo, apresenta um conjunto de benefícios para o funcionamento das organizações, estudos como o de Avey, Luthans e Jensen (2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Liu, Chang, Fu, Wang, & Wang, 2012; Luthans, & Avolio, 2014) destacam que trabalhadores que apresentam maior capital psicológico, menor é o estresse laboral, síndrome de *burnout*, depressão e *turnover*; de acordo com Avey, Luthans, Smith e Palmer (2010), tal construto é capaz de qualificar e oferecer mais elementos psicológicos aumentando o nível de bem-estar no trabalho; ainda, no estudo de Avey, Luthans e Youssef (2010), o investimento no capital psicológico positivo, promove no surgimento de comportamentos de cidadania organizacional, inibindo os comportamentos de cinismo organizacional no ambiente de trabalho.

Considerando o capital psicológico positivo no trabalho, destaca-se que tal construto não ocorre no vazio, mas, não relação organização-trabalhador; com isso, vê-se a necessidade de focar no desenvolvimento de estratégias sócio-organizacionais, especialmente, aquelas que venham contribuir para uma avaliação mais previsível na relação trabalho-emprego estimulando o trabalhador na busca de oportunidades mais claras na dinâmica estrutura-funcionalidade-produtividade organizacional permitindo ao funcionário gerir atitudes adaptativas no momento da mudança organizacional quando em contexto das exigências do mercado e a influência na adesão de novas normas e comportamentos organizacionais que contribuir para a saúde organizacional (Bercovitz, & Feldman, 2008; Clegg, Kornberger, & Pitsis, 2011; Formiga, Fleury, & Souza, 2014).

Desta forma, acredita-se que, com base na teoria das relações humanas, a qual busca avaliar a influência de variáveis humanas e contextuais (isto é, psicológicos e sociais e psicossociais) da dinâmica organização-trabalho (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004), poderia contribuir para avaliar o nível do capital psicológico no trabalho, a partir da avaliação do suporte organizacional.

Dos vários construtos que venham explicar o comportamento organizacional e a influência que este afeta a qualidade de vida e organizacional do trabalhador, o construto de destaque é a medida do suporte organizacional; esta, de acordo com Fandiño, Formiga e Souza (2015) é importante pela capacidade que tal medida tem em avaliar a percepção do trabalhador acerca das medidas adotadas pela organização em torno do bem-estar do funcionário e a expectativa de futuro. Tal construto, na perspectiva de Seginer (2009), refere-se a projeção com que que as pessoas fazem em relação aos seus planos, expectativas, dúvidas e medos referente aos domínios da vida frente as exigências no futuro pessoal ou funcional. Com isso, o presente estudo tem como objetivo principal verificar a influência do suporte organizacional na expectativa de futuro em trabalhadores de distintas organizações.

Sendo assim, segundo Formiga e Souza (2014), o suporte organizacional refere-se a percepção que o empregado desenvolve sobre a crença global em relação ao grau em que a organização o valoriza e cuida de seu bem-estar, gerando, sócio-cognitivamente, uma percepção

de que a empresa o apoia; ainda na concepção dos autores supracitados, este construto poderá ser assumido pelo trabalhador como uma espécie de contrato psicológico e que tem a sua função organizacional nas expectativas de troca e benefícios recíprocos, os quais, estabelecidos na relação trabalhador-organização.

Assim considerado, o presente estudo tem como objetivo verificar a relação entre o suporte organizacional e o capital psicológico positivo em trabalhadores brasileiros; com isso, espera-se que estas variáveis estejam correlacionadas, positivamente.

MÉTODO

Amostra

O estudo foi composto por uma amostra de 214 sujeitos, de 19 a 61 anos, os quais 32% pertenciam a empresas publicas e 68% de empresas privadas da cidade do 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.

A presente amostra foi avaliada, quanto ao grau de significância para o referido estudo através do pacote estatístico G Power 3.1, o qual, se destina destinado ao cálculo do poder estatístico para a segurança amostral e testa a hipótese do '*n'* ideal para a pesquisa a ser realizada; neste programa, tem-se como base, 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 ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$), observou-se que a amostra especificada no estudo é suficiente e significativa (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,93$; $p < 0,05$).

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, Huntington, Hutchison e Sowa (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 publicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis (χ^2/gl = 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 (ECPP) – 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 itens (1 – Discordo fortemente; 2 – Discordo; 3 – Discordo um pouco; 4 – Concordo um pouco; 5 – Concordo; e 6 – Concordo fortemente).

No estudo desenvolvido por Formiga, Viseu e Jesus (2014), para o contexto brasileiro, através da análise fatorial confirmatória, com o objetivo de validar tal medida para o referido contexto com amostras de trabalhadores de organizações publicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis (χ^2/gl = 1,32, RMR = 0,05, GFI = 0,98, AGFI = 0,95, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmam a estrutura tetrafatorial da ECPP, previamente, proposta por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e Viseu et al. (2012) em Portugal.

Caracterização Sócio-Demográfica. Foram elaboradas perguntas que contribuíram 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.

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.

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 isso, 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 auto-aplicável, 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.

No que se refere à análise dos dados desta pesquisa, utilizou-se a versão 21.0 do pacote estatístico SPSS para Windows. Foram computadas estatísticas descritivas (tendência central e dispersão), correlações de Pearson e Análise de variância (ANOVA one-way).

RESULTADOS

A partir da coleta de dados, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (a título lembrança para o leitor: avaliar a relação entre as variáveis do suporte organizacional e capital psicológico positivo no trabalho em uma amostra de trabalhadores); para isso, realizou-se uma correlação de Pearson (r) entre as variáveis; os resultados foram os seguintes: na tabela 1, pode-se observar a existência de uma relação positiva e significativa, entre suporte organizacional e as dimensões do capital psicológico positivo (otimismo, autoeficácia e esperança), bem como, houve correlação com a pontuação total do capital psicológico positivo (CPPT); é preciso salientar que, em relação a dimensão resiliência do capital psicológico, não houve resultado significativo.

Tabela 1: Correlação de Pearson (r) entre o suporte organizacional e expectativa de futuro em trabalhadores de distintas organizações

Variável independente	Variável dependente				
	Capital Psicológico Positivo				
	Otimismo	Resiliência	Autoeficácia	Esperança	CPPT†
Suporte organizacional	0,32*	0,06	0,28*	0,34*	0,32*

Notas: * $p < 0,001$; † Pontuação total do capital psicológico positivo

Tendo atendido ao objetivo principal, realizou-se uma análise multivariada (Anova), associada ao teste *post-hoc* de Sheffé; este, tinha como objetivo avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes (sexo, idade e tipo de organização) *versus* independente (percepção do suporte organizacional e capital psicológico positivo); é preciso destacar que as variáveis independentes, correspondente ao somatório dos itens de cada teste, foi dividida em 2 categorias (baixo e alto), tendo em conta a análise de quartis. Em relação ao suporte organizacional, observaram-se resultados significativos no efeito principal na variável sobre o tipo organizacional. Nesta variável, houve uma maior pontuação média para os sujeitos da organização pública do que para a organização privada (ver tabela 2).

Tabela 2: Analise multivariada da variável do suporte organizacional em função da combinação das variáveis sexo, idade e tipo de organização

	Suporte Organizacional			Estatística	
Variáveis	Média	dp	IC 95%	F	p <
Pub	30,74	0,74	29,38-32,21		
Tipo Organ.				6,74	0,01
Priv	28,46	0,48	27,52-29,39		

Notas: Pub = organização publica, Priv = organização privada. Tipo Organ. = Tipo de Organização.

DISCUSSÃO

Considerando tais resultados, destaca-se parte das hipóteses foram comprovadas; chama-se atenção, especificamente, para a dimensão da resiliência, do capital psicológico, tendo esta variável, revelado não ser influenciada pelo suporte organizacional, a qual, não foi apenas não significativo, mas, também, apresentou uma correlação de *Pearson* baixíssima. Apesar de representativo a não significância, este resultado não foi uma surpresa, afinal, no capital psicológico no trabalho a resiliência corresponde a um mecanismo muito individual e que depende tanto do surgimento de determinado problema surgido na relação individuo-organização, quanto na qualidade desenvolvimentista da maturidade emocional e comportamental do próprio trabalhador e a sua motivação em superar tal evento, focando na qualidade de sua saúde laboral e sua obtenção para o sucesso profissional.

Destaca-se, especialmente, a relação positiva entre o suporte organizacional e as demais dimensões do capital psicológico no trabalho (por exemplo, otimismo, autoeficácia e esperança); estes resultados revelam o quanto é importante a participação da organização na vida profissional do trabalhador. Tendo observado essas correlações, pode-se afirmar que os respondentes, todos trabalhadores, apreendem uma percepção de que a empresa em que trabalham oferece um apoio, o qual, contribuir para o bem-estar e valoração de suas atividades laborais, consecutivamente, para maior investimento na forma de auto-cuidar-se, podendo gerar nos trabalhadores uma espécie de contrato psicológico, consecutivamente, atitudes de reconhecimento nas tarefas organização-empregado.

Porém, um resultado que mereceu destaque, observado no cálculo da Anova, foi quanto encontrar significância apenas na variável suporte organizacional e tipo de organização, resultado esse, tendo seu maior escore para a organização pública. Este já era um resultado esperado, pois,

tem sua base estruturante na dinâmica política da própria perspectiva do funcionalismo público quanto empregabilidade estável, fato esse, que contribuir bastante para o aumento da percepção do suporte.

Com base nestes resultados, pode-se destacar o quanto o desenvolvimento que uma organização oferece aos seus funcionários influencia na construção de uma expectativa de futuro, sobre a esperança e otimismo na vida e no espaço de trabalho. Mesmo que as correlações revelem a influencia na perspectiva de futuro dos trabalhadores quanto as melhorias nas condições sociais que este e o seu entorno organizacional possa ter; também, deve-se salientar a influência do suporte organizacional no sucesso profissional. De forma geral, organizações com um bom nível de suporte aos empregados, não apenas contribuiriam para uma melhor atitude laboral na produtividade e inovação, mas, também, para o funcionamento da vida dos mesmos no binômio família-trabalho de forma saudável.

Desta maneira, um sistema organizacional que investe e apoia o funcionário, em sua estrutura e funcionalidade organizacional, além de conduzi-los a satisfação com o seu espaço profissional, provavelmente, influenciaria na produtividade, nas relações interpessoais e competitividade mais justa no ambiente de trabalho e no mercado profissional em geral, bem coo, promover o bem-estar do empregado e da organização, a partir desse reconhecimento das trocas e benefícios gerados na relação funcionário-empresa e sua saúde emocional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados neste estudo, buscaram contribuir para avalição de uma pequena nos estudos organizacionais e do trabalho, bem como, na compreensão em como, porque e para que, o desenvolvimento psicológico do trabalhador, poderá ser um fator de grande relevância para qualidade de vida da empresa e do seu funcionário.

Tendo por base de orientação tais resultados é preciso o desenvolvimento de programas de recurso humano com uma perspectiva auto-avaliativa, destinado a própria empresa e aos seus funcionários, focando não mais nas dimensões de adoecimento, mas, de que forma ambos, poderiam do ajustamento psicossocial no comportamento organizacional e na gestão de pessoas.

Por fim, ao considerar tais resultados, é previsão salientar que, quando for considerar em futuro estudos à avaliação das mesmas variáveis, faz-se necessário ter em conta os aspectos mais específicos ou universais entre as culturas, inter e intracultural, na avaliação delas, principalmente, quanto administrar em distintos contextos sociais e organizacionais. Por um lado, é importante considerar as dimensões locais, específicas ou exclusivas (emics) da orientação de cada cultura,

bem como, e não menos importante, avaliar as dimensões universais (*etics*) da Cultura (Triandis, 1995; Triandis, Chen, & Chan, 1998; Van De Vijver & Leung, 1997; Muenjohn & Armstrong, 2007).

REFERÊNCIAS

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., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, *36*(2), 430-452.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Healt*, *15*(1),17-28.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on emplouee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*, 127-152.

Bercovitz, J., & Feldman, M. (2008). Academic entrepreneurs: organizational change at the individual level. *Organization Science*, *19*(1), 69-89. doi: 10.1287/orsc.1070.0295

Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. R. Laborativa, 4 (2), 85-102. http://ojs.unesp.br/index. php/rlaborativa.

Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2011). *Managing and organizations: an introduction to theory and practice*. London: Sage.

Dubrin, A. J. (2005). *Fundamentals of Organizational Behavior.* 3e, Mason, Thomson.

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

Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. International Journal of Business and Social Science, 6 (11), 1-10.

Faul F., Erdfelder E., Lang, A., y Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*, 175–191. doi: 10.3758/BF03193146

Ferraro, F., Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2005). Economics language and assumptions: How theories can become self-fulfilling. *Academy of Management review*, *30*, 8-24.

Formiga, N. S., & Souza, M. A. (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. Recuperado em 03 de outubro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2014000200013&lng=pt&tlng=pt.

Formiga, N. S., de 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., Viseu, J., & Jesus, S. N. de. (2014). Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. *Eureka*, *11*(2), 284-300.

Formiga, N., Fleury, L. F. O., y Souza, M. A. (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.

Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *13* (1), 45-62.

Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: *A cross-sectional study*. *BMC Public Health*, *12*, 219-227. http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-12-219

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. (2014). Brief Summary of Psychological Capital and Introduction to the special Issue. *Journal of Leadership &Organizational Studies*, 21(2), 125-129.

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.

Muenjohn, N., & Armstrong, A. (2007). Transformational Leadership: The Influence of Culture on the Leadership Behaviours of Expatriate Managers. *International Journal of Business and Information*, *2*(2), 265-283

Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., & Cabral- Cardoso, C. (2006), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, Lisboa, rh Editora.

Seginer, R. (2009). Adolescent future orientation: Intergenerational transmission and intertwining tactics in culture and family settings. In W. Friedelmeier, P. hakkarath, & B. Seginer, R. (Eds.), *Future orientation: Developmental and ecological perspective*. New York: Springer.

Seligman, M. E. (2005). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). *Handbook of positive psychology.* Oxford University Press.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Psicologia Positiva: A introdução. *Psicologia Americana*, *55*, 5-14.

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

Siqueira, M., M., M. (2014). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Suazo, M. M., & Stone-Romero, E. F. (2011). Implications of psychological contract breach:A perceived organizational support perspective. *Journal of Managerial Psychology*, *26*(5), 366-382.

Toor, S. R., & Ofori, G. (2008). Leadership in the construction industry: Agenda for authentic leadership. *International Journal of Project Management*, *26* (6), 620–630.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.

Triandis, H. C., Chen, X. P., & Chan, D. K. S. (1998). Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *29*, 275-289.

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

Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-Linda, I. (2012). Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, *2*(1), 4-16.

Wright, T.A. (2003). Positive Organizational Behavior An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 437-442.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.