



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Ana Paula da Silva Nogueira

**Impacto da Percepção de suporte organizacional e capital
psicológico no Bem-estar no trabalho**

**UBERLÂNDIA
2019**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA



Ana Paula da Silva Nogueira

**Impacto da Percepção de suporte organizacional e capital
psicológico no Bem-estar no trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- graduação em Psicologia – Mestrado, do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Áurea de Fátima Oliveira

UBERLÂNDIA 2019

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

N778 2019	<p>Nogueira, Ana Paula da Silva, 1992- Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no bem-estar no trabalho [recurso eletrônico] / Ana Paula da Silva Nogueira. - 2019.</p> <p>Orientador: Áurea de Fátima Oliveira. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Psicologia. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2019.2353 Inclui bibliografia. Inclui ilustrações.</p> <p>1. Psicologia. I. Oliveira, Áurea de Fátima, 1962-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Psicologia. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 159.9</p>
--------------	--

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Psicologia - PGPSI				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 337/2019/PGPSI				
Data:	dois de setembro de dois mil e dezenove	Hora de início:	09:08	Hora de encerramento:	10:30
Matrícula do Discente:	11712PSI002				
Nome do Discente:	Ana Paula da Silva Nogueira				
Título do Trabalho:	Impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico no Bem-estar no trabalho				
Área de concentração:	Psicologia				
Linha de pesquisa:	Processos Organizacionais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Vínculos do empregado com o trabalho e a organização				

Reuniu-se no bloco 2C sala 46 Campus Umuarama, da Universidade Federal de Uberlândia, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia, assim composta: Professores Doutores: Sinésio Gomide Júnior - IP/UFU; Marcos Aguiar de Souza - UFRJ; Áurea de Fátima Oliveira orientadora da candidata. Ressalta-se que o Prof. Dr. Marcos Aguiar de Souza participou da defesa via epistolar e os demais membros da banca e a aluna participaram *in loco*.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr. Áurea de Fátima Oliveira, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

[Aprovado(a)].

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Sinésio Gomide Júnior, Professor(a) do Magistério Superior**, em 02/09/2019, às 10:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS AGUIAR DE SOUZA, Usuário Externo**, em 10/09/2019, às 15:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1507371** e o código CRC **1DC531DE**.

AGRADECIMENTOS

Arriscar! Palavra que definiu o início da minha jornada no mestrado em psicologia que agora, chega ao fim. Este fim, esta conquista, não seria possível sem o auxílio e força de algumas pessoas que fizeram e fazem parte da minha existência que, sem dúvida nenhuma, me encorajaram e encorajam a sempre ir em frente e arriscar.

Agradeço aos amigos que a graduação em Ituiutaba me concedeu, e que permaneceram como essenciais na minha caminhada pelo mestrado e por vezes, foram, e ainda são, mais que amigos: Marcos Túlio, Lorrana e Régia, a vocês, minha eterna gratidão pelas barras que seguraram e ainda seguram comigo, por simplesmente serem quem são, exatamente como são e principalmente, por me aceitarem sem julgamentos, por compreenderem minhas ausências, crises existenciais, medos irrealis e doses pontuais de loucura durante este período. A vocês, meu amor.

Agradeço aos amigos com quem dividi um lar, em especial, Tatiane e João Victor, que também acompanharam de perto o processo para início da minha jornada no mestrado, assim como parte da busca pela concretização deste sonho, e foram, muitas vezes, suporte emocional. Obrigada pelas risadas, pelo carinho, pela história de parceria que foi construída e pelo lar. A vocês, minha gratidão.

Agradeço à Nara Bacarji e sua filha canina Felpi, que estiveram comigo durante grande parte desta trajetória. Obrigada pelas inúmeras sextas-feiras em que me acolheram em casa depois de um longo dia de aulas. O amor de vocês foi muito importante e, além disso, foi morada em muitos dias difíceis. A vocês, minha alegria por terem me proporcionado a oportunidade de aprender sobre o amor e também a receber amor. Parte do que foi, ainda permanece e reverbera em mim.

Agradeço a todos os professores que passaram pela minha vida de aluna. Alguns,

são ainda grandes exemplos, mais que professores: Márcia, obrigada por me ensinar a segurar o lápis, pegar na minha mão e me proporcionar alcançar um dos maiores presentes que já recebi na minha vida, ler e escrever. Peterson, obrigada por todo apoio durante a graduação e principalmente por ser quem me acolheu nos momentos em que eu precisei não apenas de um professor, mas sim de um pai, um amigo. Alessandro, obrigada por me ensinar ainda na graduação que “às vezes é preciso dar um passo para trás para que consigamos dar dois a frente” e além disso, me ensinar indiretamente, através da sua postura como professor e colega, sobre um dos valores mais importantes e que é escasso nos corredores da universidade: humildade. A vocês, mestres, meu respeito e admiração. Em vocês, me espelho pelos aprendizados e humanidade que disseminam nos espaços em que ocupam.

Agradeço com enorme carinho, a minha orientadora Áurea, por me acolher na psicologia mesmo eu pertencendo à outra área de formação e, ao aceitar me orientar ao longo deste trabalho, me ensinou e me desconstruiu em muitos outros aspectos que extrapolam os limites da sala de aula. Em especial, agradeço pela compreensão em relação às dificuldades decorrentes do desafio de estar aluna e professora ao mesmo tempo e, além disso, por ter sempre a paciência de me explicar sobre os inúmeros conceitos e teorias da psicologia. Suas contribuições foram essenciais. Obrigada por sempre ter me resgatado quando eu, por vezes, quis desistir.

À Universidade Federal de Uberlândia, ao PGPSI, aos professores, em especial ao professor Sinésio, pelo qual sou imensamente grata pelas contribuições nas aulas, na qualificação e agora, na conclusão. Às minhas colegas e psicólogas, Thais e Susi, as quais sempre se prontificaram a me ensinar sobre o universo da psicologia além de dividir comigo muitas conversas e cafés, que muitas vezes eram desabafos sobre os percalços da vida acadêmica, vocês deixaram o processo mais leve!

E, por fim, agradeço imensamente aos meus alunos do curso de Administração e Ciências Contábeis da FACES/UFU, os quais me concederam a oportunidade de aprender, desaprender e reaprender diariamente no período em que pude assumir o papel de professora. Em especial, à IX turma do curso de ciências contábeis, turma que me recebeu no primeiro dia de aula como professora em 24/04/2017 e a da qual, por coincidência ou providência, eu me despedi da sala de aula e de Ituiutaba no dia 17/12/2018. Com carinho: Chris, Mateus e Flávia que sempre me recebiam com um abraço e sorrisos e, a vocês: Glaucus Vilarinho, Oleyr Franco e Mércia que além de me ensinarem muito, sempre me colocaram em movimento com suas provocações e que mesmo depois de um longo dia de trabalho, estavam sempre ali, conectados comigo e também em movimento com as minhas provocações. A vocês, meu respeito, admiração e gratidão por me proporcionarem vivenciar experiências para além deste plano dentro da sala de aula: a sensação de pertencimento. Honra a quem merece honra!

Ao fim deste ciclo, dedico com estima esta conquista a vocês:

Marcos Túlio, a quem ainda me parece pouco chamar apenas de amigo diante da importância que você assume na minha vida.

Renata Martins, sem a sua parceria, conselhos, força e inspiração a finalização deste trabalho não seria possível.

Laura, Francisco e Frederico, minha base de amor incondicional.

RESUMO

Este estudo teve por objetivo testar um modelo no qual bem-estar no trabalho é explicado pela percepção de suporte organizacional e capital psicológico. Para isso, foram utilizados os seguintes instrumentos: Escala de Bem-Estar no Trabalho, Escala de Percepção de Suporte Organizacional e Inventário de Capital Psicológico, sendo a amostra composta por 227 trabalhadores. Dentre os resultados, identificou-se que otimismo, autoeficácia/esperança (capital psicológico) e a percepção de suporte organizacional constituíram-se como variáveis explicativas das vivências de bem-estar no trabalho. Dessa forma, o modelo não foi confirmado na íntegra, pois resiliência não apresentou relações significativas com BET. Além disso, somente otimismo apresentou poder explicativo sobre afetos positivos, afetos negativos e realização. Destaca-se que capital psicológico apresentou maior peso na predição de BET que percepção de suporte organizacional, exceto no caso de afeto negativo. Estes resultados indicam que tanto variáveis individuais quanto variáveis contextuais são importantes para explicar a prevalência de bem-estar no trabalho, assim como propõe a literatura da área.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional, capital psicológico, comportamento organizacional positivo.

ABSTRACT

This study aimed to test a model in which well-being at work is explained by the perception of organizational support and psychological capital. For this, the following instruments were used: Work Well-being Scale, Organizational Support Perception Scale and Psychological Capital Inventory, and the sample consisted of 227 workers. Among the results, it was identified that optimism, self-efficacy / hope (psychological capital) and the perception of organizational support constituted as explanatory variables of the experiences of well-being at work. Thus, the model was not fully confirmed, as resilience did not show significant relationships with WBW. Moreover, only optimism showed explanatory power over positive affects, negative affects, and realization. It is noteworthy that psychological capital had greater weight in predicting WBW than perception of organizational support, except in the case of negative affect. These results indicate that both individual and contextual variables are important to explain the prevalence of well-being at work, as proposed in the literature.

Key words: well-being at work, perception of organizational support, psychological capital, positive organizational behavior.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Dados demográficos e funcionais da amostra	42
Tabela 2 Instrumento, autores, composição do instrumento, número de itens e índices de fidedignidade	44
Tabela 3 Análise fatorial da escala de Bem-estar no Trabalho para a amostra do Estudo	49
Tabela 4 Análise Fatorial da escala de Capital Psicológico para a amostra do estudo.....	50
Tabela 5 Estatística descritiva dos dados da amostra	51
Tabela 6 Influência do sexo nos níveis de intensidade de BET, PSO e CAPSI	54
Tabela 7 Influência do cargo nos níveis de intensidade de BET, PSO e CAPSI.....	55
Tabela 8 Correlações entre as variáveis.....	56
Tabela 9 Resumo das análises de Regressão múltipla	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo proposto para investigação.....	40
--	-----------

SUMÁRIO

RESUMO	8
INTRODUÇÃO	16
1 REVISÃO DA LITERATURA	20
1.1 Bem-estar no Trabalho.....	23
1.2 Percepção de Suporte Organizacional.....	26
1.3 Capital Psicológico.....	30
2 MÉTODO	40
2.1 Objetivos.....	40
2.2 Definições das variáveis do estudo.....	41
2.3 Participantes.....	42
2.4 Instrumentos.....	43
2.5 Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos.....	44
2.6 Procedimentos de análise de dados.....	46
3 RESULTADOS	47
3.1 Análises preliminares do banco de dados.....	47
3.2 Análise de multicolinearidade e singularidade.....	47
3.3 Valores Extremos.....	47
3.4 Validade e Fidedignidade.....	48
3.5 Análises descritivas.....	51
3.6 Teste t e Anova.....	53
3.7 Correlações de Pearson.....	56
3.8 Regressões múltipla padrão.....	59
4 DISCUSSÃO	61
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	72
ANEXO I: Instrumento	82
ANEXO II: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	86

INTRODUÇÃO

Estudos inerentes aos desafios das organizações, inseridas em um cenário demarcado por transformações em suas estruturas, processos e em sua própria dinâmica, reforçam continuamente que os indivíduos possuem papel estratégico e contribuições significativas para o alcance dos objetivos organizacionais. Diante deste contexto, destaca-se na psicologia organizacional e do trabalho estudos que objetivam compreender como os aspectos microorganizacionais (atitudes, crenças, valores, percepções e emoções) e macroorganizacionais (estrutura, cultura, poder e políticas) se interagem de forma a preservar, promover e restabelecer o bem-estar e qualidade de vida das pessoas no ambiente laboral. Tal perspectiva se apoia na abordagem centrada na psicologia positiva, em específico, no campo do comportamento organizacional positivo (Azevedo, Araújo, & Duarte, 2017; Hernandez, 2007; Laschinger & Fida, 2014; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Page & Donohue, 2004; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2014).

O interesse em estudos voltados para experiências positivas se aplica em diversos contextos, inclusive à aplicação da psicologia positiva ao contexto das organizações. Nessa direção, Luthans (2002) propõe o comportamento organizacional positivo (COP), o qual, se baseia nos diferentes aspectos psicossociais positivos dos trabalhadores no qual, temas como capital psicológico (CAPSI), bem-estar no trabalho (BET), espiritualidade, liderança autêntica, dentre outros, ganham destaque nessa abordagem, tornando-se cada vez mais difundidos (Luthans, 2002; Siqueira, 2014).

Devido ao fato de que indivíduos despendem grande parte de sua vida com o trabalho, a relação estabelecida entre eles e o trabalho, possui impacto direto sobre seus comportamentos e sentimentos. Dessa forma, torna-se BET uma variável importante para as organizações, sendo esta a variável dependente deste estudo, a qual inclui tanto aspectos cognitivos, como a percepção de expressividade e realização, quanto afetivos, que

correspondem a emoções e humores. BET é definido como a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que expressa e desenvolve seus potenciais avançando em direção ao alcance de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008).

Investigações propõem que, a presença e manutenção de emoções positivas, bom relacionamento com os colegas de trabalho e resultados favoráveis, influenciam de maneira positiva a produtividade, a qualidade de vida e o desempenho do indivíduo (Harter, Schmidt, & Keys, 2002; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Siqueira & Padovam, 2008). Dessa forma, o estudo da interação de variáveis pessoais e organizacionais, é relevante pois avaliações e aspectos relacionados ao ambiente de trabalho possuem poder de predição sobre BET, como por exemplo, a percepção de suporte organizacional (PSO), segunda variável proposta para este estudo (Gomide & Hernandez, 2005; Soraggi & Paschoal, 2011).

Nos estudos pioneiros acerca da PSO, Eisenberger, Huntington, Hutchison, e Sowa (1986, p. 501) propõem que, este construto diz respeito “às crenças estabelecidas pelo empregado do quanto a organização cuida do seu bem-estar e o valoriza”. Desde então, a literatura a respeito do tema vem descortinando a existência de correlações positivas entre PSO e seu papel preditor de outras variáveis do contexto organizacional, visto que, se desenvolve através de situações de trocas estabelecidas por uma forma de contrato psicológico entre o empregado e empregador/organização (Jawahar & Hemmasi, 2006; Oliveira-Castro, Paschoal & Tamayo, 2008; Pilati & Borges-Andrade, 1999).

No âmbito dos estudos organizacionais positivos e, conseqüentemente, diante da relevância que a abordagem do COP tem apresentado no espaço científico, pesquisadores a fim de maior aprofundamento, passaram a identificar a necessidade de entender de forma mais específica o que caracteriza as pessoas e os sistemas humanos no seu melhor, e com isso, temas como esperança, otimismo, felicidade, criatividade tomaram lugar em artigos e livros com uma perspectiva de mudança de foco da ciência psicológica para as virtudes e as forças

humanas (Park & Peterson, 2007; Snyder & Lopez, 2002). É nesse contexto que se destacam os estudos sobre o capital psicológico (CAPSI).

Esta abordagem positiva relacionada à vida das pessoas foi instituída, inicialmente, por Seligman e Csikszentmihalyi (2000) com o objetivo de nutrir virtudes na vida das pessoas como, otimismo, esperança, coragem, perseverança, dentre outras e, conseqüentemente, nas organizações de trabalho em que estão inseridas. Para Luthans, Avolio, Walumbwa e Li (2005) o CAPSI constitui-se como o principal fator psicológico positivo relacionado a aspectos particulares inerentes ao indivíduo e também, como um critério do comportamento organizacional positivo que corrobora com o ganho de vantagem competitiva por meio do investimento e desenvolvimento individual das capacidades psicológicas: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência.

Na literatura, poucos estudos são encontrados relacionando BET, PSO e CAPSI. Cabe salientar, o estudo realizado por Souza, Siqueira e Martins (2015), no qual testaram um modelo composto por CAPSI, percepções de suporte e BET para analisar a interdependência dessas variáveis entre si. Ademais, grande maioria dos estudos, contempla as referidas variáveis (BET, PSO e CAPSI) de forma segregada, como por exemplo, Estivalet, Andrade, Pellini, Faller, Stefanan e Souza (2016) que investigaram a influência do suporte organizacional sobre o BET e Urbano (2018) que analisou a relação entre as dimensões do CAPSI e BET.

Assim, justifica-se a realização deste estudo de forma a contribuir com o campo de investigação do comportamento organizacional positivo, além de preencher uma lacuna identificada na literatura nacional em relação a estudos que relacionem especificamente BET, PSO e CAPSI em um modelo integrado. No que concerne às contribuições ao âmbito organizacional, a relevância reside em fornecer informações para dar suporte a diagnósticos que venham a proporcionar maior entendimento, permitindo que as organizações se

configurem em ambientes mais saudáveis proporcionando bem-estar do indivíduo. Isso se daria mediante o conhecimento dos principais influentes de BET, que por sua vez, afetaria a produtividade e outros aspectos organizacionais.

Cabe destacar os pressupostos teóricos comprovados por estudos empíricos de que, para que as organizações disponham de empregados que tenham vivências de BET, torna-se necessário que estas forneçam suporte organizacional em prol da criação de um ambiente que ofereça o apoio necessário aos empregados, quando for preciso. Além disso, os empregados devem também deter CAPSI com altos níveis de otimismo, esperança, otimismo e resiliência (Eisenberger, et al. 1986; Luthans et al. 2004; Siqueira & Padovam, 2008). Portanto, considerando o exposto, este estudo tem como modelo de investigação o impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico sobre o bem-estar no trabalho.

Quanto à sua organização, esta dissertação encontra-se estruturada em cinco capítulos. O primeiro diz respeito a revisão da literatura sobre bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional e capital psicológico, abrangendo definições e publicações nacionais e internacionais. Por sua vez, o segundo capítulo refere-se aos aspectos metodológicos e éticos adotados na execução do trabalho. O terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos por meio das análises estatísticas realizadas, enquanto o quarto capítulo expõe a discussão dos resultados e, por fim, o quinto capítulo trata das considerações finais.

CAPÍTULO 1

REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Bem-estar no trabalho

Os estudos científicos sobre bem-estar se respaldam na compreensão da felicidade e dos aspectos positivos da experiência humana e, não mais, apenas nas investigações relacionadas às patologias. Considerando o bem-estar no âmbito organizacional, as experiências positivas do trabalhador têm sido vistas como essenciais para a competitividade e funcionamento adequado da organização. Destarte, torna-se relevante tomar conhecimento sobre quais ações, práticas ou características contribuem para o bem-estar no trabalho (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

A literatura organizacional, embasada nas correntes do bem-estar geral, tem operacionalizado e definido BET em termos eudaimônicos ou hedônicos (Paschoal, Torres, & Porto, 2010). A abordagem hedônica trata o bem-estar como experiência cumulativa de afetos no trabalho, ou seja, é definido em termos das emoções e humores do trabalhador e, a abordagem eudemonista, contempla as experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais individuais (Daniels, 2000; Ryan & Deci, 2001; Waterman, 1993).

No que tange à busca pelo entendimento do BET por parte dos teóricos da psicologia positiva, os estudos nesta área tiveram início na década de 80. Entretanto, BET trata-se ainda de uma abordagem que apresenta falta de concordância conceitual, uma vez que, cada autor aborda o assunto sob uma ótica diferente, ou seja, relacionando-o com a segurança no trabalho, satisfação no trabalho, *burnout*, estresse ocupacional, dentre outros (Diener & Lucas, 2000; Ryff & Keyes, 1995; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Siqueira & Padovam, 2008).

Considerando estes limites conceituais, Ferreira, Souza e Silva (2012) apontam modelos propostos por autores da respectiva temática que denotam diferentes perspectivas teóricas a respeito de BET. Na perspectiva de Van Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004), o bem-estar ocupacional corresponde a um conceito multidimensional relacionado à avaliação positiva de características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas relacionadas ao ambiente de trabalho. Ainda nesta perspectiva, DeJoy e Wilson (2003) definem BET como um construto composto por aspectos físicos, mentais e emocionais que atuam de forma sinérgica provocando consequências complexas para o indivíduo. Já Schulte e Vainio (2010) compreendem que BET é composto pela percepção da qualidade de vida no ambiente laboral e, como se constituiu por um reflexo da satisfação do indivíduo com seu trabalho e vida em geral, vai além do simples estado de saúde.

Esta dificuldade em relação ao conceito de BET foi confirmada recentemente em uma revisão sistemática da produção científica nacional de pesquisas publicadas entre 2009-2016, na qual Garcez, Antunes e Zarife (2018) identificaram ausência de consenso sobre a própria definição do construto, o mesmo ocorrendo com outros construtos organizacionais. Além disso, em relação aos instrumentos utilizados, também identificaram existir falta de consenso que pode ser atribuída a ausência de base conceitual compartilhada.

No contexto nacional, destacam-se quatro abordagens conceituais sobre BET. Segundo a proposta de Paz (2004), o bem-estar dos indivíduos depende da subjetividade de cada um, indicando a compreensão de BET por meio de aspectos situacionais nos quais, as características pessoais medeiam o impacto da organização sobre os indivíduos que nela atuam. Na ótica de Paschoal e Tamayo (2008) – segunda abordagem - BET abrange aspectos cognitivos (percepção de realização) e afetivos (emoções e humores), englobando assim, características centrais das abordagens hedonista e eudemonista. Na terceira concepção de BET, Siqueira e Padovam (2008) o define a partir dos vínculos positivos do indivíduo com o

trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo). Por fim, Siqueira, Orengo e Peiró (2014) reformulam o conceito, a partir de dados empíricos, como um construto formado por duas dimensões: comprometimento afetivo e satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho.

Para este estudo, assume-se a proposta de Paschoal e Tamayo (2008), em que BET é compreendido como a predominância de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que se desenvolve e expressa seus potenciais avançando no alcance de suas metas de vida. Ressaltando que essa perspectiva permite o alcance de aspectos hedônicos e eudaimônicos. Esses autores questionam qual seria a relação entre felicidade na visão eudaimônica e felicidade hedônica. Para responder essa dúvida se respaldam em Waterman (1993), segundo o qual a eudaimonia é condição suficiente, porém não é necessária para a felicidade hedônica, uma vez essa felicidade pode ser alcançada de várias formas na vida da pessoa. As experiências prazerosas podem ocorrer em muitas situações do cotidiano (sociais e físicas), permitindo a prevalência de afetos positivos. Por outro lado, se a pessoa tem a experiência de expressividade pessoal e autorrealização, ela experimentará satisfação com a vida e afetos positivos serão mais intensos que os negativos.

A mensuração de BET partindo da hipótese que o construto compreende emoções/humores, percepção de expressividade e realização pessoal no trabalho foi desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008). O instrumento apresenta-se adequado para uso em contexto organizacional e possui bons parâmetros psicométricos, uma vez que os coeficientes de fidedignidade variaram de 0,88 a 0,93. Os autores reafirmaram que o contexto de trabalho pode se configurar como lugar adequado para as emoções e também de realização e de construção da felicidade pessoal.

Utilizando a concepção teórica e medida de BET propostas por Paschoal e Tamayo (2008), Traldi e Demo (2012), em um estudo com professores universitários, investigaram as

relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho. Os resultados demonstraram que os professores possuíam bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos predominantes em relação aos afetos negativos, declararam-se satisfeitos no trabalho em relação à chefia, colegas e natureza do trabalho. No que tange ao comprometimento somente o normativo contribuiu para a explicação da satisfação em relação ao salário; o comprometimento organizacional calculativo para a explicação dos fatores satisfação com a chefia e promoções e, por fim, o comprometimento organizacional afetivo demonstrou-se preditor do bem-estar e satisfação no trabalho.

Já o estudo de Sant'Anna, Paschoal e Gosendo (2012), também embasados pela concepção teórica e instrumento de BET de Paschoal e Tamayo (2008), investigaram as relações de BET com estilos de liderança e suporte para promoção, ascensão e salários. Dentre os resultados constam que a PSO apresentou-se como antecedente aos fatores de bem-estar. Assim, quanto mais positiva é a percepção de suporte, maiores também são o afeto positivo e a realização do trabalhador, e, por conseguinte, menor o afeto negativo. Neste caso, as práticas e ações organizacionais demonstraram ter mais importância para o BET do que comportamentos dos gestores.

Bem-estar no trabalho, também depende da gestão da organização para a construção e manutenção de ambientes que propiciem relacionamentos saudáveis, uma vez que, o ambiente de trabalho contribui para respostas de tensão e estresse, e também, são estabelecidas relações de reciprocidade entre indivíduo e organização (Dessen & Paz, 2010). Neste sentido, o exposto por Paz et al. (2004), de que a manutenção e gestão do ambiente é importante na relação indivíduo e organização é demonstrado no estudo com psicólogos atuantes na saúde pública realizado por Sousa e Dela Coleta (2012) no qual identificou-se que dentre as categorias com relação negativa ao BET constam dificuldade no relacionamento profissional com a equipe, gestão e políticas institucionais inadequadas, além de condições de trabalho

inapropriadas. Como preditoras de BET destacaram-se satisfação e realização no trabalho, qualidades da equipe, contato com pacientes e resultado positivo inerente à vida dos pacientes.

Ainda sob esta perspectiva, o estudo realizado por Souza, Bertolini e Ribeiro (2014) demonstrou que políticas de gestão de pessoas também aparecem como preditores de BET, uma vez que, os resultados indicaram que as condições de trabalho foi a política mais percebida, sendo o fator desenvolvimento, treinamento e educação o menos percebido. Assim, pode-se inferir que quanto melhor a condição de trabalho menor o afeto negativo vivenciado pelos trabalhadores, indicando que as políticas e práticas de gestão parecem relacionadas ao bem-estar no trabalho.

Este pressuposto também é evidenciado nos resultados do estudo de Paschoal e Couto (2012), que ao analisarem o impacto das atividades organizacionais voltadas à saúde do trabalhador sobre o BET, reconheceram que quanto mais o trabalhador participa de atividades como momentos de relaxamento, ginástica laboral, automassagem, sala com musicalização e comemoração de aniversários, menor se apresenta o afeto negativo no trabalho. No entanto o afeto positivo e realização não foram preditos pelas ações de saúde. O que se observa novamente é que condições de trabalho se relacionam positivamente com BET, talvez por indicar ao empregado que este é alvo de preocupação da organização. De fato, estes resultados encontrados por Sousa e Dela Coleta (2012), Souza, Bertolini et al. (2014) e Paschoal e Couto (2012), demonstram que o ambiente de trabalho, ou seja, o próprio contexto impacta positivamente no bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, reforçando a importância da manutenção e gestão do ambiente na relação indivíduo- trabalho.

Com o objetivo de investigar a relação entre BET e percepção de justiça de procedimentos, Loiola, Alves e Siqueira (2017) realizaram estudo com 105 trabalhadores brasileiros e, por meio dos resultados obtidos, identificaram que o nível de BET aumenta

proporcionalmente à percepção de justiça de procedimento, ou seja, os procedimentos de tomada de decisão adotados pelas empresas fomentam estados saudáveis dentre seus colaboradores. Outro resultado interessante é que os homens apresentam vínculos mais fortes com o trabalho e organização do que as mulheres, assim como também, maiores níveis de bem-estar. Os dados desse estudo merecem investigações no sentido de verificar se este resultado permanece em outras amostras. A questão de gênero se mostra polêmica nos estudos organizacionais.

Conforme apontam as evidências científicas, BET pode ser explicado pelos esforços despendidos pela organização para envolver seus funcionários. Dietz, Wilkinson, e Redman, (2010) consideram inclusive o desenvolvimento de programas de participação e envolvimento do empregado na organização. Soma-se a isto, os resultados da meta-análise realizada por Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart e Adis (2015) sobre os antecedentes e consequentes de PSO que utilizou uma base de dados composta por 558 artigos. Especificamente sobre os consequentes de PSO, os autores encontraram os seguintes resultados: (1) PSO incrementa a orientação positiva do empregado em relação à organização, gerando sentimento de obrigação, confiança, e expectativa que seu esforço será recompensado. Esta orientação positiva pode afetar comprometimento organizacional afetivo, proporcionar maior identificação com a organização e com o próprio trabalho; (2) propiciar experiência de trabalho agradável, afetando o grau de interesse do empregado pelo trabalho; e (3) bem-estar subjetivo (emoções, humores e avaliação de satisfação) - PSO pode preencher necessidades sócio-emocionais, aumentando, inclusive, a antecipação de oferta de ajuda da organização se isso for necessário. Fortalece ainda a expectativa de recompensa, satisfação e autoestima do empregado tendo como base a organização.

Dessa forma, nota-se que a PSO desempenha um papel significativo na relação indivíduo-organização que implica no bem-estar dos indivíduos e com base nos estudos

apresentados, especificamente a percepção de suporte organizacional, quando analisadas no contexto organizacional, demonstra-se como principal preditora de BET (Paschoal et al., 2010). Portanto, há respaldo da literatura para inclusão de PSO no modelo de investigação sobre antecedentes de BET.

A seguir, será apresentado a contextualização teórica e estudos a respeito da segunda variável, de caráter independente, proposta para investigação deste estudo: a percepção de suporte organizacional.

1.2 Percepção de Suporte Organizacional

A relação entre organização e indivíduo pressupõe a ideia de troca entre ambos por meio de benefícios mútuos, pois, ao ingressarem em uma organização, os indivíduos criam determinadas expectativas sobre o que poderão realizar enquanto profissionais e sobre o que a organização poderá oferecer como recompensa (Siqueira & Padovam, 2008; Tamayo & Tróccoli, 2002).

Nesta acepção, as crenças e as expectativas que os indivíduos desenvolvem em relação à retribuição da organização aos seus esforços são entendidas como percepção de suporte organizacional e deriva da frequência, sinceridade dos elogios, intensidade, aprovação e recompensas que a organização oferta aos seus trabalhadores (Eisenberger et al., 1986; Paschoal & Tamayo, 2008). Esta relação entre trabalhador e organização, ao ser percebida de maneira positiva, por meio da concepção de trocas e benefícios mútuos, resulta no desenvolvimento de emoções também positivas dos trabalhadores para com a organização, sendo que, uma visão negativa, poderia ocasionar adoecimentos, descontentamento, absenteísmo, rotatividade, dentre outros (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002).

Eisenberger et al. (1986, p. 501) definem percepção de suporte organizacional como “as crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar.” Ainda de acordo com esses autores, geralmente, as organizações costumam reconhecer funcionários que expressam com o trabalho e com a organização, envolvimento, comprometimento, dedicação e lealdade. Ademais, o indivíduo somente desenvolverá a percepção de suporte organizacional ao compreender a veracidade das intenções demonstradas pela organização, ou seja, deve existir uma relação de troca entre a organização e o indivíduo, ou seja, há expectativa de reciprocidade. Assim, para melhor compreender este conceito, torna-se necessário ampliar o entendimento sobre os mecanismos de troca social e reciprocidade que ocorrem entre organizações e indivíduos (Aselage & Eisenberger, 2003; Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick, 2002).

A teoria da troca social, proposta por Blau (1986), retrata a motivação subjacente a comportamentos e atitudes adotadas pelos indivíduos. A troca social baseia-se na boa fé e confiança entre as partes envolvidas, criando assim, obrigações futuras. Siqueira e Gomide (2014) corroboram com este conceito considerando que as trocas não possuem como premissas regras explícitas, pois as partes envolvidas possuem liberdade para ponderar os benefícios e prejuízos decorrentes de uma relação social. Contudo Siqueira e Gomide (2014) esclarecem que o princípio da reciprocidade normaliza o comportamento do receptor, propondo como obrigação moral a retribuição do benefício recebido.

Se a base da troca social é moral e calcada no princípio da reciprocidade o mesmo não se dá com a troca econômica cujo respaldo é um contrato no qual as partes estipulam o conteúdo das trocas realizadas. Em se tratando do princípio de reciprocidade, Gouldner (1960) parte dos seguintes pressupostos: (1) deve-se ajudar a quem nos ajuda e, (2) não se deve prejudicar quem nos beneficia, haja vista que, as relações sociais são movidas por

determinado princípio moral o qual pressupõe a obrigação de retribuir os favores recebidos. Para Siqueira (1995), este princípio é aplicável em diversas situações de interação social na qual, sempre existe uma parte que doa e outra que recebe, assim, considerando a PSO, o empregado pode ser visto como receptor e a organização como doadora.

Este aspecto leva o indivíduo a perceber ações dos agentes organizacionais como ações da própria organização, atribuindo-lhes assim, características humanas, sendo esta percepção decorrente de um processo de personificação da organização (Allen, Armstrong, Reid, & Riemenschneider, 2008). Do ponto de vista de Levinson (1965), a personificação da organização é resultante de alguns fatores: (1) toda organização tem responsabilidades legais, morais e financeiras; (2) as organizações possuem tradições, precedentes, políticas e normas organizacionais que definem a existência ou aniquilamento de certos papéis; e (3) por meio de seus agentes, a organização exerce poder sobre os colaboradores.

No contexto nacional, destacam-se dois conceitos sobre PSO. Paschoal et al. (2010) pressupõem que suporte organizacional diz respeito às características e condições de trabalho que por ventura possam influenciar de forma direta as emoções vivenciadas pelo trabalhador. Para Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), a PSO diz respeito a opinião dos indivíduos sobre o quanto a organização cuida do seu bem-estar e valoriza suas contribuições. Portanto, nota-se que as duas concepções apresentadas, possuem como base as proposições de PSO propostas por Eisenberger et al. (1986,) uma vez que remetem aos conceitos de troca social, normas sociais e reciprocidade (Rueda, Baptista, Souza, Degenhardt, & Nicoletti, 2010).

Dentre as variáveis do comportamento organizacional, a PSO também se apresenta como objeto de diversas pesquisas nacionais e internacionais, seja como variável dependente, independente ou mediadora, propiciando assim, contribuições significativas à investigação de outras variáveis correlacionadas (Neves, Oliveira, & Alves, 2014). Neste estudo, assume-se a

concepção de PSO proposta por Einsenberger et al. (1986), visto que trata-se da concepção mais utilizada e empiricamente testada, possuindo assim, grande consistência na literatura organizacional e no que tange ao instrumento a ser utilizado, destaca-se a EPSO Escala de Percepção de Suporte organizacional proposta por Siqueira (1995) cuja base é o trabalho de Einsenberger et al. (1986).

No estudo de Paschoal et al. (2010), embasado pela proposta conceitual de Einsenberger et al. (1986) e instrumento proposto por Siqueira (1995), testou-se o impacto da PSO e percepção de suporte social sobre o BET. Os resultados demonstraram que a PSO e percepção de suporte social possuem impacto direto no bem-estar, sendo a gestão do desempenho o principal preditor de afeto positivo e realização, e carga no trabalho foi o principal preditor de afeto negativo no trabalho.

Ainda analisando a relação existente entre PSO e BET, Santa'anna et al. (2012) identificaram que tanto os estilos gerenciais quanto o suporte para ascensão, promoção e salários apresentam associações significativas com BET, sendo que a PSO, demonstrou-se como sua antecedente, pois apresentou as associações mais fortes com os fatores de BET. As ações e práticas da organização demonstraram ser mais importantes para o bem-estar laboral do que comportamentos específicos de gestores. Dessa forma, quanto mais positiva foi a PSO, maiores foram o afeto positivo e a realização e menor o afeto negativo do trabalhador.

Em um estudo com profissionais de enfermagem, Neves, Oliveira e Alves (2014) testaram um modelo no qual as variáveis PSO e satisfação no trabalho foram preditoras da síndrome de *burnout*. Dentre os resultados verificados constam que os maiores percentuais de explicação para as três dimensões de burnout (exaustão emocional, despersonalização e baixa realização) foram atribuídos às variáveis satisfação com a natureza do trabalho e à PSO.

Ainda sob esta ótica de estudos com profissionais da saúde, neste caso, indianos, Sumathi, Kamalanabhan e Thenmozhi (2015) investigaram o impacto de experiências

relacionadas com o trabalho sobre a PSO. Consideraram como experiência de trabalho: vivências dos indivíduos em relação ao apoio formal, ou seja, práticas de recursos humanos, instalações de trabalho, e o apoio social informal por parte de colegas de trabalho e supervisores. Como resultado, identificaram que o apoio social (apoio de supervisores e colegas) e práticas de recursos humanos (autonomia no trabalho e remuneração) são os fatores que possuem impacto positivo na PSO.

Assim, a partir dos estudos expostos, infere-se que, além do fato de que a PSO tem sido analisada em diversos contextos de trabalho (Neves et al., 2014; Santa'anna et al., 2012; Sumathi et al., 2015) e tratando-se de um construto que apresenta-se como uma das variáveis de grande poder explicativo para o desempenho e comportamentos no trabalho, seu entendimento, além de contribuir para a efetividade organizacional, impacta também o envolvimento psicológico dos indivíduos com a organização, configurando-se assim como base de apoio para que estes lidem de maneira positiva com situações estressantes no âmbito organizacional (Dietz et al., 2015; Edwards & Peccei, 2010; Siqueira & Gomide, 2014).

Dessa forma, entende-se que dentro do contexto macro-organizacional as emoções e cognições também devem ser analisadas, assim, a seguir será apresentado o construto capital psicológico, terceira variável de caráter independente proposta para investigação deste estudo.

1.3 Capital psicológico

O trabalho, no contexto da psicologia positiva, tem ganhado forma em estudos emergentes por meio da inclusão do COP e, neste sentido, COP perpassa por uma lógica pautada na investigação, direcionada para o desenvolvimento dos recursos humanos e capacidades psicológicas no contexto das organizações, capacidade psicológica esta, denominada de capital psicológico (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Luthans & Youssef, 2004).

Um requisito importante para capital psicológico é o seu conceito como estado, ou seja, uma capacidade psicológica aberta ao desenvolvimento. Essas capacidades variam em graus e, por serem um estado, todas podem ser desenvolvidas. Luthans et al. (2008) reforçam a concepção de capital psicológico como estado, de forma que apresenta uma estabilidade moderada, mas não disposicional ou fixa como traços de personalidades ou traços centrais de auto avaliação. Portanto, capital psicológico pode ser modificado pela experiência e desenvolvido em treinamentos.

Capital psicológico é definido por Luthans et al. (2004) como um estado de desenvolvimento psicológico positivo por parte do indivíduo o qual é caracterizado por ter confiança (autoeficácia), otimismo, esperança e resiliência. A inserção do termo capital por parte destes autores foi justamente com o intuito de relacioná-lo com a possibilidade de investimento que as organizações podem realizar com seus colaboradores, uma vez que, as dimensões do construto são mensuráveis, passíveis de desenvolvimento e impactam significativamente o desempenho dos indivíduos.

Na perspectiva de Luthans, Avey, Avolio, Norman e Combs (2008), CAPSI é entendido como *quem você é e o que você pode se tornar em termos de desenvolvimento positivo*. Os autores também entendem a concepção do termo como estado, de maneira semelhante a Luthans et al. (2004).

Do mesmo modo, Siqueira, Martins, Agapito e Sousa (2011), definem CAPSI como estado mental positivo que contempla o senso pessoal de confiança no sucesso pessoal no trabalho (autoeficácia), visão de um futuro promissor em termos profissionais (otimismo), persistência no alcance de metas profissionais e habilidades para seu alcance (esperança) e forças para resistir e se fortalecer perante as adversidades (resiliência) que possam vir a surgir na carreira profissional.

As capacidades psicológicas (autoeficácia, resiliência, esperança e otimismo)

apresentam um grande potencial para as organizações, pois dão suporte para que estas criem e produzam condições sustentáveis para obterem vantagem competitiva. CAPSI trata-se de um construto emergente de ordem superior no qual as organizações podem se apoiar para desenvolver sua força de trabalho em prol do crescimento e desempenho no ambiente organizacional (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008). Portanto, para uma melhor compreensão do conceito de CAPSI e sua aplicabilidade no que tange as organizações, serão apresentadas a seguir as quatro dimensões que compõem esse construto: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência.

A autoeficácia, segundo Bandura (1993), é entendida como a vontade do indivíduo em realizar determinada tarefa, tratando-se assim de uma convicção a respeito da própria capacidade de mobilizar todos os recursos cognitivos, motivação e ações a fim de executar com sucesso a tarefa inerente a um determinado contexto. Na visão de Maddlux (2005), autoeficácia relaciona-se com o que o indivíduo acredita ser capaz de fazer, ou seja, baseia-se na crença individual pautada na habilidade para coordenar as competências em determinadas situações. Neste sentido, Luthans, Youssef e Avolio (2007), evidenciam que a autoeficácia leva os indivíduos a uma motivação a qual proporciona aceitação diante de novos desafios por meio da utilização de forças e capacidades para os enfrentar, e também os encoraja a perseguir seus objetivos.

Ainda conforme Luthans et al. (2007), indivíduos autoeficazes possuem cinco traços característicos, os quais são: 1) definem para si objetivos e tarefas difíceis; 2) gostam de novos desafios e, em grande maioria das vezes, são bem sucedidos; 3) possuem alto nível de motivação; 4) investem o esforço necessário para alcance dos objetivos; e 5) diante dos obstáculos, assumem uma postura perseverante.

Snyder e Lopez (2009), ao analisarem os antecedentes da autoeficácia, concluem através de estudos que este construto é um padrão de pensamento humano aprendido, e não

geneticamente herdado, com início na infância e com continuidade, por toda a vida com base nas premissas da teoria cognitiva social. Esta teoria é construída a partir de três ideias: (1) os seres humanos têm capacidades poderosas de simbolizar e criarem modelos cognitivos de suas experiências; (2) são capazes de observar os modelos cognitivos e, na sequência, regular suas ações quando se confrontam com eventos do ambiente; e (3) as pessoas e suas personalidades são resultados dessas interações recíprocas, específicas de cada situação, entre pensamentos – ambiente – pensamentos.

Seligman e Csikszentmihalyi (2000) destacam que, as pessoas otimistas interpretam os eventos ruins que acontecem em suas vidas como: a) atribuição externa: o ambiente ou outras pessoas têm contribuição; b) atribuição variável: existe pouca probabilidade de voltar a acontecer algo ruim; c) atribuição específica: restringe o resultado ruim a uma situação ou uma área específica. Assim, um indivíduo otimista associa as causas de acontecimentos positivos e desejáveis como algo que está sob seu controle e acontecimentos ruins, ao externo (Luthans et al., 2007). Carver, Scheie e Segerstrom (2010) definiram otimismo como uma tendência na qual o indivíduo acredita que coisas boas acontecerão, em vez de coisas ruins.

No ambiente organizacional, indivíduos otimistas percebem melhor o contexto em que estão envolvidos, possuem atitude de enfrentamento diante de situações adversas e buscam sempre resolver problemas pendentes (Carver et al., 2010). Portanto, otimismo e pessimismo são filtros importantes que alteram a forma com que os indivíduos percebem o mundo e como eles se adaptam e reagem a situações novas, uma vez que, tem efeito em como lidam com situações desafiadoras e estressantes, realidade característica do contexto de trabalho (Forgeard & Seligman, 2012). “O futuro sempre parece favorável, já que as pessoas atribuem a ele as possibilidades de prometer mudanças, conquistas e vida melhor” (Gomide, Santos & Oliveira, 2017, p.50), uma vez que o passado não pode ser alterado.

Snyder (2000) destaca que ter esperança é possuir a capacidade de definir objetivos e

encontrar meios para alcançá-los motivando-se em prol disso. Ainda de acordo com o autor supracitado, a esperança também é entendida como um estado cognitivo no qual indivíduo possui a capacidade de estabelecer objetivos realistas e desafiadores por meio de expectativas e, posteriormente, alcançá-los por meio da autodeterminação. Esta energia e percepção de controle interno é definida como *willpower* (controle interno que ocasiona a determinação e motivação para alcançar com sucesso os objetivos) e *waypower* (planos de contingência e caminhos alternativos desenvolvidos para ultrapassar prováveis obstáculos e atingir objetivos).

Em relação ao contexto organizacional, indivíduos com elevados níveis de esperança vêem os obstáculos como desafios e possuem a capacidade de superar acontecimentos estressantes. Por outro lado, pessoas com baixa esperança, tendem a desistir facilmente diante das tarefas difíceis e apresentam maior grau de ansiedade e depressão no ambiente laboral (Youssef & Luthans, 2007). Portanto, a esperança além de ser um processo que retrata a certeza que determinado objetivo é passível de ser alcançado, também fornece subsídios para estabelecer planos por meio da auto-motivação que colaboram com a concretização desse objetivo. Assim, a esperança configura-se como um elemento apreendido em relação ao pensamento direcionado aos objetivos, não possuindo então, traços ou contribuições hereditárias (Cunha, Rego, Lopes, & Ceitil, 2006; Snyder & Lopez, 2009).

No âmbito do CAPSI, o que distingue o conceito de otimismo e a utilização diária do termo, consiste na forma como os indivíduos explicam acontecimentos negativos e positivos. Otimismo, assim como a esperança, é visto como uma forma de caracterizar como os indivíduos percebem a vida e os acontecimentos, sempre pelo lado positivo de forma que podem contribuir para sua vida (Luthans et al., 2004). Essas distinções são importantes na discriminação dos conceitos visando sua adequada compreensão e também porque compõem um construto de ordem superior.

Resiliência, quarta e última dimensão do CAPSI, é entendida como uma capacidade ou característica inerente ao indivíduo que o permite se recuperar de circunstâncias difíceis por meio da utilização e adaptação dos recursos disponíveis (Manzano-García & Calvo, 2013; Spangler, Koesten, Fox, & Radel, 2012). Trata-se, então, de uma peculiaridade, ou seja, de um sistema adaptativo de caráter positivo que permite ao indivíduo se sobressair de situações que prejudicam seu desenvolvimento (Masten, 2007).

Do ponto de vista de Coutu (2002), resiliência define-se como uma capacidade de enfrentamento e sobrevivência por parte do ser humano em realidades muito duras. Ainda, de acordo com essa autora, pessoas resilientes possuem três características fundamentais: aceitam realidades difíceis em suas vidas; encontram significado em viver situações difíceis e possuem uma habilidade incomum de minimizar ou resolver problemas adversos por meio do improviso.

“Resiliência é a capacidade de recuperação ou de se recuperar das adversidades, incertezas, conflitos, falhas ou eventos, mesmo que positivos, progressos e aumento de responsabilidade” (Luthans, 2002, p. 702). Ao contrário de conceituações tradicionais de resiliência como uma capacidade extraordinária, a psicologia positiva e COB sobre resiliência é que se trata de uma capacidade que pode ser aprendida e desenvolvida na mais comum das pessoas (Masten, 2001; Masten & Reed, 2002).

No âmbito organizacional, Warner e April (2012) definem resiliência como a capacidade de em momentos difíceis manter o foco na tarefa e na produção vinculada à missão organizacional. Desse modo, a resiliência permite que a organização aprenda a lidar com a mudança e incerteza, ou seja, ter flexibilidade e aprender com os seus erros (Zhang & Liu, 2012). Assim, cabe afirmar que a resiliência deveria estar presente nos níveis: individual, grupal e organizacional (Demo, Oliveira, & Costa, 2017).

Consustanciados em estudos organizacionais, McLarnon e Rothstein (2013)

destacam que a resiliência corresponde a uma reação diante de situações de conflitos ou mudanças no trabalho. Os autores consideram também que estas experiências de alterações constantes afetam valores, crenças, autoestima e influenciam de forma negativa o bom desempenho dos colaboradores. Mudanças como vivenciar fusão, perder clientes, ser demitido, pressões por metas, são características inerentes à vida dos indivíduos no que tange ao trabalho e, aqueles que estiverem mais preparados para lidar com essas mudanças de forma positiva e equilibrada, possuem resiliência.

Com o objetivo de justificar teoricamente o agrupamento das capacidades psicológicas (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) Luthans et al. (2006) realizaram um estudo e descobriram que o poder de explicação dessas capacidades reunidas é maior do que a soma individualizada de cada uma. Portanto, assume-se para a realização deste estudo, a definição de capital psicológico adotada por Luthans et al. (2004), a qual conforme já mencionada anteriormente, corresponde a um estado por parte do indivíduo caracterizado por ter confiança (autoeficácia), otimismo, esperança e resiliência e, a seguir, apresenta-se um panorama de estudos empíricos sobre CAPSI realizados nos últimos anos, a fim de uma melhor compreender sua relação com demais variáveis do comportamento organizacional.

As relações entre capital psicológico, comprometimento organizacional e comportamentos de cidadania organizacional foram investigadas por Shahnawaz e Jafri (2009), em uma organização pública e uma privada, com uma amostra que continha 80 funcionários de cada organização. As análises estatísticas demonstraram que o CAPSI não previa comportamentos de cidadania organizacional e comprometimento nas organizações investigadas.

No entanto, Avey, Luthans e Youssef (2010) verificaram posteriormente que o CAPSI está positivamente relacionado com comportamentos de cidadania organizacional e negativamente aos comportamentos improdutivos no ambiente de trabalho, como *turnover* e

cinismo organizacional. De acordo com esses autores, trabalhadores que dispõem de altos níveis de capital psicológico demonstram menor intenção de deixar a organização e também, são bons cidadãos organizacionais. Os dois últimos estudos apresentados mostram resultados divergentes quanto a relação entre CAPSI e comportamento de cidadania organizacional, o que indica a necessidade de outras investigações.

A relação entre CAPSI e outras variáveis do comportamento organizacional tais como relações entre liderança, desempenho no trabalho e clima organizacional foram alvo do estudo de Walumbwa, Peterson, Luthans, Avolio e Hartnell (2010). Os resultados demonstraram relação positiva entre o CAPSI do líder e o desempenho do liderado. Assim, as análises indicaram que o CAPSI do líder e liderado predizem o desempenho, caso interajam positivamente. Além disso, constaram também, relação entre CAPSI e desempenho, sendo esta, moderada pelo clima organizacional.

A investigação de Culbertson, Fullagar e Mills (2010) teve como objetivo determinar a relação entre o capital psicológico e o sentimento eudemônico e de bem-estar através de um painel realizado com 102 funcionários em um intervalo de 2 semanas. Investigações diárias também foram realizadas com esses participantes. Os resultados indicaram que a relação entre o capital psicológico e o bem-estar hedonista, medido duas semanas depois, é mediada por bem-estar eudemônico. Quanto aos resultados das pesquisas diárias descobriu-se que o bem-estar no trabalho eudemônico foi significativamente associado com ambos: humor positivo diário e satisfação com a vida diária. A variância no bem-estar no trabalho eudemônico foi predita pelo capital psicológico.

Em 2010, Avey, Luthans, Smith e Palmer relacionaram CAPSI e bem-estar por meio da participação de trabalhadores de uma universidade do centro oeste americano. Utilizaram o instrumento de capital psicológico proposto por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e duas medidas de bem-estar psicológico, respectivamente, as propostas por Wright, Bonett e

Sweeney (1993) e Mckee-Ryan et al. (2005). Os resultados demonstraram que o CAPSI possui influência sobre as duas medidas de bem-estar, o que alinha-se aos resultados de Culbertson et al. (2010), ou seja, a relação entre CAPSI e BET.

As relações entre engajamento, BET e CAPSI entre profissionais de gestão de pessoas foram foco do estudo de Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014) cujos resultados demonstraram a existência de correlações positivas e significativas entre essas variáveis. Assim, empregados que apresentaram vigor e absorção (engajamento), também apresentaram certo grau de resiliência, otimismo, esperança e autoeficácia (CAPSI) e, em consequência, envolvimento e satisfação no trabalho e comprometimento organizacional.

Alguns estudos contemplam análises que apresentam as dimensões do construto do CAPSI de forma segregada, como por exemplo, o estudo realizado por Gomide, Silvestrin e Oliveira (2015) cujo objetivo era testar o poder mediacional da resiliência no trabalho e na relação entre as satisfações com os suportes organizacionais e BET. O modelo proposto não se confirmou, no entanto, a resiliência no trabalho apresentou poder de predição sobre BET e satisfações com suportes também explicaram significativamente a resiliência no trabalho.

Ainda em relação à resiliência, estudos mais recentes, identificaram que esta dimensão não apresenta poder explicativo significativo para demais variáveis organizacionais, como caracteriza os resultados de Meintjes e Hofmeyr (2018) realizado com funcionários da área de vendas da indústria farmacêutica sul-africana. O objetivo era verificar as relações entre resiliência, suporte organizacional percebido, engajamento no trabalho e PSO. Constatou-se que a PSO e não a resiliência predisse o engajamento no trabalho. Do mesmo modo, Formiga, Souza e Freire (2018), no contexto nacional, ao analisarem a relação entre PSO e CAPSI, identificaram relação positiva entre suporte organizacional e capital psicológico no trabalho, porém, a dimensão resiliência não apresentou escore correlacional significativo.

Resultados similares foram identificados por Sihag e Sarikwal (2015) que ao analisarem

a relação entre PSO e CAPSI, em um estudo com funcionários indianos da área de tecnologia, identificaram a existência de relação positiva entre ambos. Os resultados demonstraram que, ao fornecer mais cuidado, suporte e valor à contribuição dos funcionários, o CAPSI do funcionário pode ser aprimorado, o que conseqüentemente aumenta ainda mais o comprometimento e o desempenho deste para com a organização.

Considerando o modelo proposto para investigação deste estudo, destaca-se que na literatura nacional, existem poucas pesquisas que relacionem o CAPSI seja como variável preditora ou mediadora de BET (Cavalcante et al., 2014). Dessa forma, reforça-se a realização deste estudo de forma a fornecer evidências sobre a relação das referidas variáveis em um modelo integrado.

CAPÍTULO 2

MÉTODO

2.1 Objetivos

Neste capítulo serão apresentados os objetivos, detalhamento da amostra dos participantes e também, as variáveis investigadas. Além disso, os instrumentos e procedimentos utilizados para coleta e análise de dados.

Este estudo teve por objetivo testar um modelo no qual bem-estar no trabalho é explicado pela percepção de suporte organizacional e capital psicológico, conforme Figura 1.

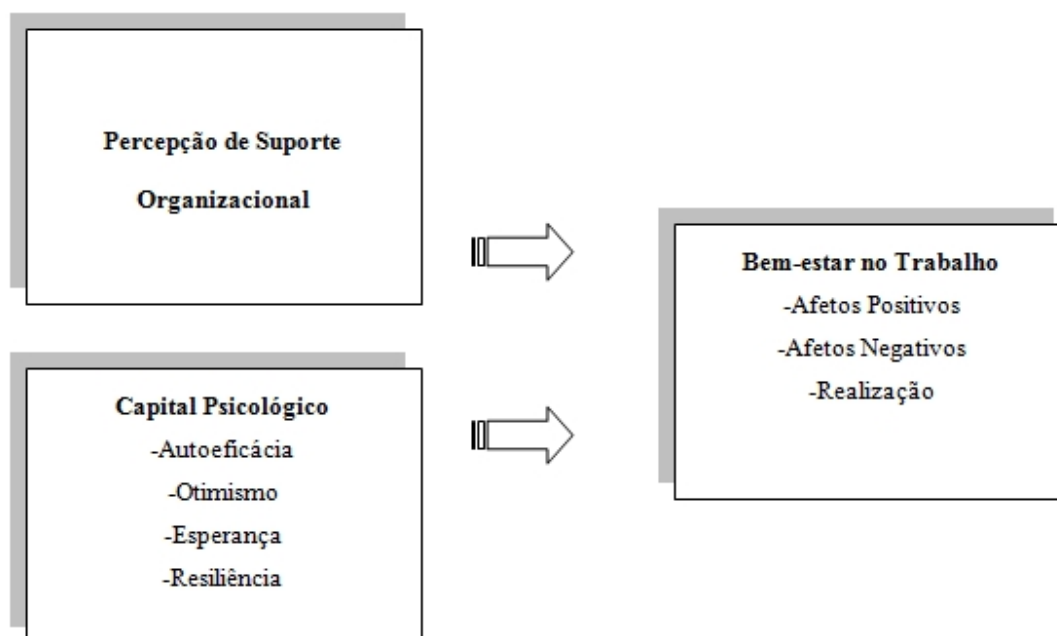


Figura 1. Modelo proposto para investigação

Objetivos específicos:

- Identificar o nível de bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional e capital psicológico na amostra;
- Verificar se há diferenças em relação aos construtos, bem-estar no trabalho, percepção de suporte organizacional e capital psicológico na amostra em decorrência das

variáveis demográficas e funcionais (sexo, idade, tipo de organização, tempo de trabalho na organização).

2.2 Definições das variáveis deste estudo

2.2.1 Bem-estar no Trabalho:

Trata-se da prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção por parte do indivíduo de que pode expressar e desenvolver suas habilidades e potenciais no trabalho, e assim, avançar no alcance de suas metas de vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Operacionalmente, trata-se de um construto composto por três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização pessoal no trabalho.

2.2.2 Percepção de Suporte Organizacional:

Crenças desenvolvidas por parte do trabalhador sobre a preocupação da organização com a promoção do seu bem-estar no trabalho (Siqueira, 1995).

2.2.3 Capital Psicológico:

Trata-se de um “estado de desenvolvimento psicológico positivo por parte do indivíduo que o sustenta no seu ambiente de trabalho e é composto por quatro categorias: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência” (Siqueira, Martins & Souza, 2014, p. 73).

Fator 1 – Eficácia no trabalho: crença nutrida pelo trabalhador a respeito das próprias capacidades de impulsionar ações e recursos cognitivos para realização com êxito do seu trabalho.

Fator 2 – Otimismo no trabalho: crença nutrida pelo trabalhador sobre fatos futuros de caráter positivos que ocorrerão com ele no trabalho.

Fator 3 – Esperança no trabalho: crença nutrida pelo trabalhador a respeito dos recursos que possui e meios que dispõe para ser bem-sucedido no trabalho.

Fator 4 – Resiliência no trabalho: crença nutrida pelo trabalhador de que após enfrentar adversidades no trabalho sairá fortalecido.

2.3 Participantes

Participaram deste estudo 227 trabalhadores voluntários, sendo 57,7% do sexo feminino. A média de idade dos respondentes foi de 29 anos ($DP = 6,99$), sendo o tempo médio de empresa quatro anos ($DP = 5,26$) e tempo médio no cargo atual, aproximadamente três anos ($DP = 3,51$). A escolaridade apresentada pela maioria dos respondentes) foi superior incompleto (33,5%), seguida por superior completo e pós- graduação, ambas com 31,7% . Em relação a cargos de chefia 80,2% declararam não ocupar cargos desta natureza. Sobre o tipo de empresa, a maioria constitui-se de natureza privada (68,3%), e quanto ao ramo de atividade 69,6%, configura-se como prestação de serviço. Os dados detalhados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 Dados demográficos e funcionais da amostra (n = 227).

Variáveis	f	%	Média	Desvio Padrão
Gênero				
Masculino	96	42,3		
Feminino	131	57,7		
Grau de Instrução				
Ensino Fundamental incompleto	2	0,9		
Ensino Médio completo	5	2,2		
Superior incompleto	76	33,5		
Superior completo	72	31,7		
Pós-graduação	72	31,7		
Ocupante de Cargo de Chefia				
Sim	45	19,8		
Não	182	80,2		
Tipo de Empresa				
Privada	155	68,3		
Pública	72	31,7		
Ramo de atividade				
Indústria	20	8,8		
Comércio	49	21,6		
Prestação de Serviço	158	69,6		
Idade			29	6,99
Tempo de Trabalho na Organização			4	5,26
Tempo no cargo Atual			3	3,51

Nota. Elaborada pela autora.

2.4 Instrumentos

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados estão discriminados na Tabela 2 e, além disso, encontra-se em sua forma completa no anexo I acrescido de informações socio-demográficas.

2.4.1 Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) (Paschoal & Tamayo, 2008):

O instrumento de bem-estar no trabalho é estruturado a partir das dimensões *afeto* e *realização/expressividade*. O primeiro, *afeto positivo*, com nove itens e Alpha de Cronbach de 0,93; o segundo fator, *afeto negativo*, com 12 itens e Alpha de Cronbach de 0,91; por fim, o fator *realização*, com nove itens e Alpha de Cronbach de 0,88. Os participantes usam a escala de resposta Likert de cinco pontos que revela o quanto concordam ou discordam de cada afirmação, variando de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente) para responderem os itens referentes à realização. No que se refere aos afetos é usada a seguinte escala de cinco pontos variando de um (nem um pouco) a cinco (extremamente) para descrever como o participante tem se sentido em relação ao trabalho nos últimos seis meses.

2.4.2 Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) (Siqueira, 1995):

Esta medida foi originalmente desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e posteriormente foi adaptada e validada para o contexto brasileiro através de estudo desenvolvido por Siqueira (1995). A versão reduzida contém 6 itens com Alpha de Cronbach igual a 0,86. As respostas são dadas numa escala Likert de 7 pontos, sendo um discordo totalmente e sete concordo totalmente.

2.4.3 Escala de Capital Psicológico (ICPT-25) (Siqueira et al., 2014):

Foi construída e originalmente validada por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e adaptada para o Brasil, em sua forma reduzida, por Siqueira et al. (2014), sendo composta por

quatro fatores, representados por 25 itens, organizados da seguinte forma: esperança (6 itens; Alpha de Cronbach = 0,86), resiliência (6 itens; Alpha de Cronbach = 0,87), otimismo (5 itens; Alpha de Cronbach = 0,87) e eficácia (8 itens; Alpha de Cronbach = 0,87). As respostas são dadas em escala Likert de cinco pontos variando de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente), com frases referentes ao trabalho atual do participante. A Tabela 2 sintetiza as informações relatadas.

Tabela 2

Instrumento, autores, composição dos instrumentos, número de itens e índices de fidedignidade resultantes dos estudos de validação.

Instrumento	Autores	Fatores do Instrumento	Número de Itens do Instrumento	Alfa de Cronbach
EBET – Escala de bem- estar no trabalho	Paschoal e Tamayo (2008)	Afeto Positivo	9	0,93
		Afeto Negativo	12	0,91
		Realização	9	0,88
EPSO - Escala de Percepção de suporte Organizacional	Siqueira (1995)	Unidimensional	6	0,86
ICPT-25 - Inventário de Capital Psicológico no Trabalho	Siqueira et al. (2014)	Esperança	6	0,86
		Resiliência	6	0,87
		Otimismo	5	0,87
		Eficácia	8	0,87

2.5 Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

Esta pesquisa está aprovada no Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia com o Parecer nº 2.851.411.

Por se tratar de um estudo correlacional e considerando a amostragem por conveniência, não houve a necessidade de abordar participantes voluntários em seus ambientes de trabalho, dispensando, assim, a declaração das instituições/empresas como coparticipantes para a realização do estudo. Portanto, para alcance dos objetivos deste estudo, foram convidados trabalhadores voluntários e vinculados a organizações públicas ou privadas e com tempo mínimo de 6 meses na organização. Os participantes voluntários deveriam ter,

no mínimo 18 anos e o Ensino fundamental Completo, possibilitando assim a leitura e compreensão dos itens. Constituíram a amostra profissionais que atuam em empresas de qualquer segmento, todas as cargas horárias e turnos de trabalho, bem como todos os níveis hierárquicos, abrangendo de ocupações operacionais até gestores.

Aos participantes foram explicados os objetivos do trabalho, principalmente seu caráter estritamente acadêmico, suas participações voluntárias bem como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os profissionais foram abordados em locais públicos e o horário do preenchimento do questionário foram combinados de acordo com a disponibilidade dos participantes.

Nesta abordagem presencial, os participantes responderam um caderno questionário contendo três partes. A primeira continha apresentação, instruções gerais e duas vias do TCLE, o qual, após assinado uma das vias foi devolvida a pesquisadora. A segunda era composta por itens pertencentes aos instrumentos do estudo precedidos por sua respectiva instrução e forma de respondê-lo. A terceira parte do questionário era composta por dados sócio-demográficos dos participantes do estudo, a saber: sexo, idade, grau de instrução, tempo de trabalho, tipo de organização, ocupante de cargo de chefia, tipo de atividades da organização, e tempo de trabalho no cargo atual.

Além da coleta de dados presencial, objetivando uma maior obtenção do número de participantes, o questionário foi elaborado em uma plataforma de coleta de dados online a qual foi enviado por meio de um link para participantes por meio de mídias online, como e-mails e plataformas de comunicação. A estrutura do questionário online era a mesma da via física contendo na apresentação o TCLE, respeitando assim, todas as instruções pertinentes a pesquisa.

2.6 Procedimentos de análise de dados

As respostas obtidas formaram um arquivo de dados sobre o qual foram realizadas análises estatísticas com o auxílio do programa SPSS- *Statistical Package of Social Science* versão 22.0. Realizou-se análise exploratória dos dados com a finalidade de verificar erros de digitação, casos extremos, respostas omissas, normalidade das variáveis e também, a verificação dos pressupostos necessários à aplicação das técnicas multivariadas.

A descrição da amostra ocorreu por meio de estatísticas descritivas (média, desvio padrão e frequência) e as relações entre as variáveis foram verificadas através da correlação de Pearson. A estrutura fatorial dos instrumentos foi verificada mediante análise fatorial exploratória, adotando como critério carga fatorial maior que 0,40, e rotação oblíqua (oblimin); se a correlação entre os fatores fosse baixa seria usada rotação ortogonal.

Para realizar a comparação das médias entre variáveis sociodemográficas e construtos utilizou-se teste t e análise de variância (ANOVA). Para localizar as diferenças entre grupos o Teste de Tukey foi utilizado.

No que tange a fidedignidade das escalas para a amostra desta pesquisa, realizou-se o cálculo do Alpha de Cronbach. Em relação ao teste do modelo, foram realizadas análises de regressão múltipla padrão para identificar as variáveis que se constituíam como melhores preditoras do bem-estar no trabalho.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados obtidos a partir das análises preliminares e exploratória dos dados, análises fatoriais, análises descritivas, correlações e modelo de regressão múltipla padrão.

3.1 Análises preliminares e preparação do banco de dados

Inicialmente, criou-se o arquivo de dados e, posteriormente, verificou-se respostas omissas e também, valores mínimos e máximos das escalas utilizadas no estudo, permitindo assim, a identificação de possíveis erros de digitação. Após a análise, não foram identificados erros de digitações e nenhum respondente foi eliminado. Não havia omissão de respostas, portanto, não foi preciso usar a substituição pela média para dados ausentes. Assim, passou-se à análise do arquivo de dados com o objetivo de averiguar os pressupostos da regressão múltipla.

3.2 Análise de multicolinearidade e singularidade

As correlações entre as variáveis do estudo permaneceram com $r < 0,90$, o que, segundo Tabachnick e Fidell (2001), confirma a inexistência de multicolinearidade e singularidade entre elas. Análise das correlações mostrou como maior índice 0,62 entre otimismo e afeto positivo e os demais índices foram menores que este. Embora o critério proposto pelas autoras seja leniente, as correlações indicam que multicolinearidade e singularidade não afetam o arquivo de dados.

3.3 Valores Extremos

Através da utilização do gráfico *boxplot* buscou-se identificar casos de *outliers* (valores extremos) univariados, porém, constataram-se somente casos moderados que foram

mantidos na amostra. Em relação à existência de *outliers* multivariados, utilizou-se a distância de Mahalanobis tendo como base o $\chi^2 = 59,703$; ($gl = 30$; $p < 0,001$). Com essa técnica 16 casos apresentaram valores atípicos extremos, sendo por isso eliminados da amostra. Portanto, a amostra inicial que continha 242 sujeitos foi então reduzida para 227 casos.

De acordo com Pallant (2007), o tamanho da amostra é determinado pelo número de variáveis independentes, sendo necessários 15 casos por preditor. Neste estudo há cinco variáveis independentes: Percepção de Suporte Organizacional (unifatorial) e Capital Psicológico (quatro fatores). Portanto, a amostra não poderia ser inferior a 75 participantes. Considerando o poder do teste médio ($f^2 = 0,15$; $p < 0,05$) a amostra obtida supera o tamanho calculado ($n = 138$) pelo GPower 3.0.

Além disso, Abbad e Torres (2002) observam que o poder estatístico é drasticamente reduzido quando se utiliza amostras menores que 175 participantes, mesmo quando são encontrados efeitos de grande magnitude e medidas altamente confiáveis. Assim, o número de 227 participantes atende aos critérios apresentados.

3.4 Validade e fidedignidade das escalas do estudo

A primeira etapa consistiu na análise dos componentes principais, na qual verificou-se o valor do teste Kaiser-Meyer-Okin (KMO), o qual legitima a adequação dos dados para análise fatorial. Foram analisados gráficos *screeplot* e número de dimensões indicadas, a partir do autovalor igual a 1. Posteriormente, utilizou-se PAF (*principal axis factoring*) e rotação oblíqua (*oblimin*).

3.4.1 Bem-estar no Trabalho

Nesta etapa operacionalizou-se a análise fatorial para a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), com base no proposto por Hair, Anderson, Tatham, e Black (2005) que quanto mais próximos de um forem os valores de KMO, maior a correlação entre as variáveis,

o que indica que se obteve sucesso na análise fatorial, ou seja, a amostra é adequada ao tratamento de dados ($KMO = 0,947$). As cargas fatoriais e comunalidades podem ser observadas na Tabela 3. Todos os fatores de EBET foram mantidos sem alteração

Tabela 3 Análise fatorial da Escala de Bem-estar no Trabalho para amostra do estudo.

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	h^2
BET_17 AP	0,899			0,775
BET_08 AP	0,873			0,742
BET_11 AP	0,863			0,785
BET_04 AP	0,821			0,791
BET_13 AP	0,788			0,795
BET_03 AP	0,726			0,654
BET_01 AP	0,725			0,721
BET_19 AP	0,649			0,612
BET_21 AP	0,454			0,535
BET_02 AN		0,694		0,423
BET_05 AN		0,724		0,592
BET_06 AN		0,600		0,606
BET_07 AN				0,341
BET_09 AN		0,706		0,722
BET_10 AN		0,727		0,614
BET_12 AN		0,829		0,554
BET_14 AN		0,547		0,649
BET_15 AN		0,649		0,638
BET_16 AN		0,853		0,762
BET_18 AN		0,831		0,663
BET_20 AN		0,646		0,586
REA_01			0,767	0,598
REA_02			0,916	0,753
REA_03			0,925	0,744
REA_04			0,408	0,398
REA_05			0,823	0,630
REA_06			0,834	0,663
REA_07			0,650	0,530
REA_08			0,530	0,502
REA_09			0,666	0,558
Nº itens	9	12	9	
Alpha	0,94	0,93	0,92	
Variância	42,774	5,240	15,097	

Nota. AP = afeto positivo; AN = afeto negativo; REA = realização; h^2 = Comunalidade

3.4.2 Percepção de Suporte Organizacional

O valor do KMO (0,847) indicou que a análise poderia ser realizada. A análise dos componentes principais revelou um fator que explicou 66,10% da variância. Com a eliminação do item 6, o valor de Alpha passa de 0,86 para 0,92. Os dados não puderam ser rotacionados.

3.4.3 Capital Psicológico

Tabela 4 Análise fatorial da Escala de Capital Psicológico para amostra do estudo.

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	h ²
CAPSI_20 EFI	0,787			0,595
CAPSI_16 EFI	0,687			0,500
CAPSI_21 EFI	0,660			0,520
CAPSI_05 EFI	0,652			0,370
CAPSI_01 EFI	0,605			0,424
CAPSI_09 EFI	0,599			0,339
CAPSI_02 ESP	0,587			0,469
CAPSI_13 ESP	0,549			0,383
CAPSI_08 ESP	0,415			0,302
CAPSI_23 EFI	0,407			0,339
CAPSI_10 EFI	0,402			0,388
CAPSI_14 ESP	0,395			0,322
CAPSI_03 ESP			0,513	0,428
CAPSI_25 RES		0,796		0,610
CAPSI_12 RES		0,736		0,551
CAPSI_22 RES		0,731		0,526
CAPSI_15 RES		0,548		0,500
CAPSI_07 RES		0,535		0,453
CAPSI_04 RES		0,519		0,292
CAPSI_06 OTI			0,592	0,471
CAPSI_11 OTI			0,783	0,560
CAPSI_17 OTI			0,822	0,685
CAPSI_18 OTI			0,660	0,500
CAPSI_24 OTI			0,767	0,600
Nº itens	11	6	5	
Alpha	0,86	0,82	0,83	
Variância	29,817	9,059	7,412	

Nota. CAPSI: capital Psicológico; EFI: eficácia; ESP: esperança, RES: resiliência ; OTI: otimismo.

O valor de KMO igual 0,886 indicou que a análise fatorial seria recomendada. A Tabela 4 contém informações sobre carga fatorial, comunalidades e número de fatores. Após a rotação da matriz três fatores distintos foram identificados: resiliência, otimismo e autoeficácia e esperança se constituíram em um único fator. De toda forma, o conteúdo foi mantido com a retenção dos itens e em virtude da unidade semântica formada por autoeficácia/esperança. Os índices de fidedignidade foram todos satisfatórios, acima de 0,80. Ressalta-se que o item 19 foi retirado, por ter apresentado carga fatorial em três fatores.

3.5 Análises descritivas

Tabela 5 Estatística descritiva dos dados da amostra.

Variável	Ponto Médio da escala	Média	Desvio padrão
Afeto Positivo	3	3,08	0,91
Afeto Negativo		2,82	0,94
Realização		3,49	0,92
Percepção de Suporte Organizacional	4	3,90	1,63
Resiliência	3	3,20	0,82
Eficácia e Esperança		4,31	0,51
Otimismo		3,69	0,86

Nota. Elaborada pela autora.

Inicialmente, considerando-se os afetos positivos (EBET), a média obtida foi de 3,08 ($DP = 0,91$), em uma escala de 1 a 5, configurando-se assim a presença moderada desses afetos. Este resultado permite inferir que, nos últimos seis meses, o trabalho se consubstancia numa fonte nem de intensas nem de fracas emoções positivas para os respondentes.

Já no que diz respeito aos afetos negativos, a média e desvio padrão obtidos ($M = 2,82$; $DP = 0,94$) se nivelam no grau *um pouco*. Portanto, a intensidade em relação a esses afetos aproxima-se consideravelmente do nível moderado, indicando que, nos últimos seis meses, o trabalho demonstra-se como uma fonte de emoções negativas mais brandas do que intensas para os respondentes.

Quanto à realização, aspecto cognitivo de bem-estar, a mesma foi apresentada aos respondentes introduzida pelo enunciado ‘Neste trabalho...’ e a partir das instruções o nível de

concordância perante as assertivas deveriam ser manifestados em valores quantitativos de 1 a 5. Os resultados apresentaram uma média igual a 3,49 ($DP = 0,92$), o que, portanto, de acordo com a escala, indica que a percepção dos respondentes nivela-se no grau *concordo em parte*, ou seja, houve pouca discordância nas respostas entre os participantes quanto à realização no trabalho.

Em relação à mensuração da PSO, os respondentes foram instruídos a manifestar em relação a seis assertivas, o seu nível de concordância ou discordância, graduando-o em valores de 1 até 7. Para fins de interpretação, cabe esclarecer que por se tratar de avaliação de assertivas, Siqueira (1995) propõe que quanto maior for o valor do escore médio, mais os respondentes percebem que a empresa preocupa-se em promover seu bem-estar, sendo que, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar que os trabalhadores estão percebendo falta de preocupação da empresa. Valores entre 4 e 4,9 indicam dúvidas dos trabalhadores acerca da preocupação por parte da empresa com seu bem-estar e, valores entre 5 e 7 indicam que os trabalhadores percebem, de forma consistente, que a empresa realmente preocupa-se em promover seu bem-estar. Portanto, com base na média de 3,90 ($DP = 1,63$), observou-se que os trabalhadores percebem falta de preocupação por parte da organização em relação ao que esta oferta em relação ao bem-estar, méritos e recompensas. Além disso, destaca-se que houve maior variabilidade das respostas conferidas à PSO.

Por fim, no que concerne ao capital psicológico, Siqueira et al. (2014) propõem que quanto maiores os escores médios, mais fortalecidas são as crenças do trabalhador no que se refere a sua resiliência, autoeficácia, esperança e otimismo, sendo considerado como escore alto, valores entre 4 e 5, escore médio valores entre 3 e 3,9 e baixo entre 1 e 2,9. Em relação aos participantes desta pesquisa, pode-se inferir que os participantes se veem como autoeficazes e possuidores de esperança no trabalho, uma vez que eficácia e esperança apresentaram médias superiores ($M = 4,31$; $DP = 0,51$), ou seja, há crenças dos trabalhadores

nas próprias capacidades de impulsionar ações e recursos cognitivos para realização com êxito de seu trabalho. Além disso, eles acreditam que possuem os meios necessários para serem bem-sucedidos no trabalho.

Em relação ao otimismo, observa-se que os respondentes apresentam crenças medianas de que fatos futuros de caráter positivos ocorrerão em seu trabalho, visto o valor da média obtida ($M = 3,69$; $DP = 0,86$) e também, com pouca discordância nas respostas auferidas pelos respondentes. Por fim, a resiliência foi a que demonstrou-se como menos fortalecida com média de 3,20 ($DP = 0,82$), o que denota que as crenças dos respondentes de que após enfrentar adversidades no trabalho sairão fortalecidos são medianas.

3.6 Teste *t* e ANOVA

O teste *t* (*t* de Student) avalia as diferenças significativas entre valores de médias em duas condições ou grupos e a ANOVA entre três ou mais condições (Dancey & Reidy, 2013). Neste estudo analisaram-se as diferenças de média entre sexo, idade, grau de instrução, cargo (chefia ou não), tipo de organização (privada ou pública) e tempo de trabalho, no que diz respeito ao bem-estar no trabalho, à PSO e capital psicológico.

Conforme se observa na Tabela 6, os resultados obtidos indicaram que houve diferenças significativas nas médias entre respondentes do sexo masculino e feminino em relação às vivências de bem-estar no trabalho, PSO e capital psicológico, exceto no caso de realização (BET).

Tabela 6 Influência do sexo nos níveis de intensidade de BET, PSO e CAPSI.

Variáveis	Sexo	Média	T	p
Afeto Positivo	Masculino	3,29	3,08	0,01
	Feminino	2,92		
Afeto Negativo	Masculino	2,67	-2,12	0,03
	Feminino	2,93		
Realização	Masculino	3,59	1,33	0,18
	Feminino	3,42		
Percepção de Suporte Organizacional	Masculino	4,19	2,24	0,02
	Feminino	3,70		
Resiliência	Masculino	3,43	3,79	0,001
	Feminino	3,03		
Eficácia e Esperança	Masculino	4,38	1,93	0,05
	Feminino	4,25		
Otimismo	Masculino	3,85	2,46	0,01
	Feminino	3,57		

Em relação aos afetos positivos, infere-se que os homens demonstram possuir uma intensidade um pouco mais acentuada do que as mulheres em relação às vivências de emoções positivas como alegria, ânimo, disposição, contentamento, felicidade, empolgação, entusiasmo, tranquilidade no trabalho ($t = 3,08$; $p = 0,01$) que, ao contrário, demonstraram possuir maior prevalência de afetos negativos no trabalho (preocupação, irritabilidade, depressão, tédio, chateações, impaciência, ansiedade e outros) do que os homens.

No que diz respeito à PSO, os resultados indicaram que os respondentes do sexo masculino tendem a perceber de uma maneira mais intensa ($t = 2,24$; $p = 0,02$) que a organização preocupa-se e cuida do seu bem-estar. Assim como também, demonstraram possuir as crenças mais fortalecidas de que, adversidades no trabalho os fortalecerão (resiliência) e que também que possuem recursos cognitivos para realizarem seu trabalho com êxito e serem bem-sucedidos (autoeficácia e esperança). Os homens demonstram-se favoráveis em relação a crença de que coisas positivas ocorrerão com eles no trabalho. Novamente as mulheres apresentaram menores valores de médias.

Já na análise de BET, PSO, CAPSI e exercício de cargo de chefia, os resultados demonstraram, conforme Tabela 7, que houve diferenças significativas nas médias obtidas para realização ($t = 3,16$; $p = 0,01$), resiliência ($t = 2,07$; $p = 0,04$), eficácia e esperança ($t =$

2,09 ; $p = 0,03$), e otimismo ($t = 2,40$; $p = 0,01$) . Os participantes acreditam que ocupantes de cargos de chefia demonstram-se mais realizados no trabalho e também possuem suas crenças mais fortalecidas de que possuem recursos materiais e cognitivos para realizarem seu trabalho com êxito e serem bem-sucedidos. Ainda demonstram-se mais otimistas em relação a ocorrência de acontecimentos de natureza positiva no trabalho. As diferenças não foram significativas no caso de afetos positivo e negativo (BET) e PSO.

Tabela 7 Influência do cargo nos níveis de intensidade de BET, PSO E CAPSI.

Variáveis	Cargo de Chefia	Média	T	Sig
Afeto Positivo	Sim	3,21	1,08	0,28
	Não	3,04		
Afeto Negativo	Sim	2,82	0,00	0,99
	Não	2,82		
Realização	Sim	3,88	3,16	0,01
	Não	3,40		
Percepção de Suporte Organizacional	Sim	4,29	1,76	0,07
	Não	3,81		
Resiliência	Sim	3,42	2,07	0,04
	Não	3,14		
Eficácia e Esperança	Sim	4,45	2,09	0,03
	Não	4,27		
Otimismo	Sim	3,97	2,40	0,01
	Não	3,62		

Quanto à análise realizada entre as variáveis BET, PSO e CAPSI com as categorias do tipo de organização (privada ou pública), os resultados obtidos indicaram que houve diferença significativa entre as médias somente em relação à PSO. Interpreta-se esse resultado da seguinte forma: os respondentes que trabalham em organizações privadas, percebem de forma mais acentuada que a organização preocupa-se e cuida do seu bem-estar no trabalho ($t = 2,28$; $p = 0,02$) em relação aos trabalhadores de instituições públicas.

E, por fim, os resultados do teste da ANOVA demonstraram não existir diferenças significantes entre o grau de instrução e às vivências de BET, PSO e CAPSI, assim como também, as médias da idade não apresentaram diferenças. Para análise do tempo de trabalho

na organização foram criadas seis faixas, sendo a primeira delas de 6-24 meses e a última maior que 150 meses. Os testes da Anova não indicaram modelos significativos, portanto, não foram encontradas diferenças significativas em relação ao tempo de trabalho e BET, PSO e CAPSI.

3.7 Correlações de Pearson (r)

Apresentam-se nesta seção, os resultados obtidos por meio dos cálculos de correlação de Pearson, os quais apontam se os fatores de bem-estar no trabalho (afetos positivos, afetos negativos e realização), percepção de suporte organizacional e capital psicológico associam-se de forma significativa.

Por convenção, para análise da associação entre as variáveis, os autores sugerem que coeficientes de correlação situados entre 0,10 a 0,29 são baixos, moderados entre 0,30 a 0,49 e elevados quando superiores a 0,50 (Miles & Shevlin 2001). Os coeficientes de correlação de Pearson entre as variáveis podem ser visualizados na Tabela 8.

Tabela 8 - Correlações entre as variáveis do estudo.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
1 Afeto Positivo	1						
2 Afeto Negativo	0,64**	1					
3 Realização	0,60**	-0,32**	1				
4 Percepção de Suporte Organizacional	0,60**	-0,49**	0,42**	1			
5 Resiliência	0,05 ns	-0,06 ns	0,10 ns	0,12 ns	1		
6 Eficácia e Esperança	0,29**	-0,19*	0,49**	0,29**	0,40**	1	
7 Otimismo	0,62**	-0,42**	0,58**	0,52**	0,25**	0,50**	1

Nota. *. $p < 0,05$; **. $p < 0,01$; ns = não significativo

Analisando-se os coeficientes obtidos referentes à associação de afetos positivos do bem-estar no trabalho com os demais construtos, identificou-se uma correlação positiva elevada na intersecção com a percepção de suporte organizacional ($r = 0,60$; $p < 0,01$) indicando que há relação entre alegria, ânimo, disposição, contentamento, felicidade,

empolgação, entusiasmo, tranquilidade e orgulho e a crença do empregado que a organização se preocupa com seu bem-estar e valoriza suas contribuições. O mesmo se deu com otimismo – CAPSI ($r = 0,62; p < 0,01$), revelando que quanto maior a prevalência de afetos positivos, maiores frequentes são as crenças do empregado relativas à ocorrência fatos positivos futuros com ele no trabalho.

No que se refere aos afetos negativos, observou-se uma associação negativa e moderada ($r = - 0,49; p < 0,01$) com a PSO, sugerindo que quanto maior a percepção do indivíduo de que a organização valoriza suas contribuições e preocupa-se com seu bem-estar, menor é a prevalência de emoções negativas como: preocupação, irritabilidade, depressão, tédio, entre outras. Há também associação moderada e negativa desses afetos com otimismo ($r = -0,42; p < 0,01$), indicando que quanto maior a prevalência de afetos negativos menor o otimismo por parte do empregado em relação ao trabalho.

Em relação aos coeficientes referentes à realização (aspecto cognitivo de BET), observou-se uma associação moderada com PSO ($r = 0,42; p < 0,01$), ou seja, quanto mais realizados no trabalho, maior PSO. Assim como também apresentou uma associação moderada com a autoeficácia e esperança - CAPSI - ($r = 0,49; p < 0,01$), significando que quanto mais realizados mais fortalecidas são as crenças de que possuem capacidade e recursos cognitivos para impulsionar as ações necessárias para se realizar com êxito o seu trabalho e ser bem-sucedido. Em relação ao otimismo observa-se uma associação elevada ($r = 0,58; p < 0,01$), portanto, realização no trabalho se articula com maiores níveis de autoeficácia/ esperança e otimismo.

Resiliência - capital psicológico - não apresentou correlações significativas com BET e PSO. No entanto, quando associada à esperança/eficácia ($r = 0,40; p < 0,01$) e Otimismo ($r = 0,25; p < 0,01$) apresentou, respectivamente, associação moderada e baixa, o que denota que, quanto mais os indivíduos acreditam que serão fortalecidos após enfrentarem

adversidades no trabalho, maior a crença de que possuem capacidades e recursos cognitivos para realização do próprio trabalho bem como dispõem dos meios e recursos que necessitam para o sucesso no trabalho. Considerando este resultado resiliência foi eliminada das análises de regressão múltipla padrão.

Dessa forma, sobre as correlações entre as variáveis independentes, destaca-se o otimismo - CAPSI, sendo o que apresentou correlações positivas e moderadas com a PSO ($r = 0,52$; $p < 0,01$), eficácia/esperança ($r = 0,50$; $p < 0,01$) e resiliência ($r = 0,40$; $p < 0,01$).

Atendendo-se ao propósito da análise das correlações, de compreender como cada um dos três fatores de bem-estar se relacionou com PSO e CAPSI, pode-se considerar que os construtos apresentaram correlações expressivas entre si, variando em um sentido positivo ou negativo e em níveis de intensidade de moderados a elevados. Portanto, tem-se que o afeto positivo – BET - tem correlação positiva elevada com otimismo ($r = 0,62$; $p < 0,01$), já para o afeto negativo destaca-se a correlação negativa e moderada com PSO ($r = - 0,49$; $p < 0,01$) e, por fim, quanto ao fator realização, destaca-se a correlação positiva e elevada com o otimismo ($r = 0,58$; $p < 0,01$). Considerando a ausência de correlações significativas entre resiliência e BET (variável dependente), este fator de CAPSI foi excluído das análises de regressão múltipla padrão.

3.8 Regressões múltiplas padrão

O primeiro passo para se examinar o modelo de regressão é verificar se ele é estatisticamente significativo por meio do valor obtido para a estatística F e, complementarmente, pelo valor de p . Dessa forma, para que exista significância estatística, é preciso haver probabilidade menor que 0,05 de os resultados serem obra do acaso (Hair et al., 2005). Nesta seção, serão apresentadas as análises de regressões múltiplas padrão realizadas de forma a identificar o poder preditivo das variáveis independentes sobre os fatores de BET.

Tabela 9 Resumo das análises de regressão múltipla padrão para as variáveis-critério afetos positivo, negativo e realização.

Variável critério	Preditores	B	Beta	p	R ²	R ² ajustado
Afeto positivo	PSO	0,21	0,38	0,001	0,49	0,48
	Otimismo	0,47	0,44	0,001		
Afeto negativo	PSO	-0,21	-0,37	0,001	0,28	0,27
	Otimismo	-0,27	-0,25	0,001		
Realização	PSO	0,08	0,14	0,018	0,41	0,40
	Otimismo	0,40	0,38	0,001		
	Eficácia/esperança	0,47	0,26	0,001		

Com base nos resultados demonstrados na Tabela 9, especificamente os fatores afetos positivos e negativos de BET, apresentaram como variáveis explicativas a percepção de suporte organizacional e otimismo. No que diz respeito aos afetos positivos, PSO ($\beta = 0,38$; $t = 6,787$; $p = 0,001$) e otimismo ($\beta = 0,44$; $t = 7,152$; $p = 0,000$) explicam em 49% as vivências de emoções positivas no trabalho (R^2 ajustado = 0,48; $F(3, 223) = 72,747$; $p < 0,001$). Em se tratando da prevalência de afetos negativos no trabalho, 28% da variância (R^2 ajustado = 0,27; $F(3, 223) = 29,443$; $p < 0,001$) é explicada por PSO ($\beta = -0,37$; $t = -5,606$; $p = 0,001$) e otimismo ($\beta = -0,25$; $t = -3,395$; $p = 0,001$), porém nesse caso nota-se a relação negativa.

Os resultados denotam que emoções positivas (alegria, ânimo, disposição, contentamento, felicidade, empolgação, entusiasmo, tranquilidade e orgulho) podem ser explicadas a partir da percepção dos indivíduos de que a organização zela de seu bem-estar (PSO) e também, com o quanto acreditam que fatos positivos ocorrerão com eles em seu trabalho (otimismo).

Inversamente, a prevalência de emoções negativas (preocupação, irritabilidade, depressão, tédio, chateações, impaciência, ansiedade, frustrações, nervosismo e tensões) é

explicada pela ausência de percepção por parte do indivíduo de que a organização cuida e se preocupa com seu bem-estar e também (PSO) e por acreditar que fatos positivos não ocorrerão no seu trabalho (otimismo).

Quanto à realização, além de também apresentar como variáveis explicativas PSO ($\beta = 0,14$; $t = 2,385$; $p = 0,018$) e otimismo ($\beta = 0,37$; $t = 5,639$; $p = 0,001$), há também a contribuição de eficácia/esperança ($\beta = 0,26$; $t = 4,431$; $p = 0,001$) como preditora de realização. Neste modelo o percentual de explicação da variância é 41% (R^2 ajustado = 0,40; $F(3, 223) = 52,013$; $p < 0,001$). Afetos positivos, negativos e a percepção de realização no trabalho por parte dos indivíduos, portanto, têm como contributos aspectos organizacional (PSO) e individual (CAPSI).

CAPÍTULO 4

DISCUSSÃO

É indiscutível o fato de que, mediante aos desafios inerentes a dinâmica organizacional, demarcada pela competitividade, a manutenção do bem-estar no trabalho dos empregados torna-se um aspecto relevante neste cenário, uma vez que estes são os principais contribuintes para o alcance dos objetivos organizacionais. Diante disso, surge o questionamento: seria a organização ou o próprio indivíduo o principal responsável por garantir o bem-estar no trabalho? Antes de tratar do objetivo precípua deste estudo que consiste em identificar preditores de bem-estar no trabalho outras análises foram executadas.

Os instrumentos utilizados no estudo tiveram sua evidência de validade testada para a amostra. A Escala de Bem-estar no Trabalho teve sua estrutura confirmada, ou seja, três fatores – afeto positivo, afeto negativo e realização – emergiram das análises. A fidedignidade destes foi verificada mediante cálculo do Alpha de Cronbach, com valores superiores a 0,92. Portanto, o instrumento apresentou propriedades psicométricas adequadas para uso no estudo.

No caso da Escala de Capital Psicológico somente três fatores foram confirmados: (1) otimismo, (2) resiliência e (3) autoeficácia e esperança constituíram um fator. Luthans e Youssef (2007) ao se referirem a autoeficácia afirmam que sua operacionalização se dá em termos de estabelecimento de metas desafiantes, escolha no grau de dificuldade das tarefas, auto-motivação, esforço no sentido de domínio e realização das metas, além de perseverança diante de obstáculos. Em se tratando da esperança os autores consideram que o mecanismo desta é distinto da autoeficácia. A primeira diferença está no controle internalizado que cria a determinação e a motivação no sentido de alcance das metas. O segundo componente, específico da esperança, refere-se a criação de caminhos alternativos para realização de metas e superação de obstáculos. Nota-se que há diferença conceitual entre os construtos, porém é

possível que o instrumento não tenha capturado essas distinções, justificando-se assim a formação de um único fator. Por último, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional também apresentou evidência de validade e de fidedignidade. Os índices de fidedignidade são todos satisfatórios, superando resultados superiores a 0,70, valor considerado por Nunnally (1978) como ponto de corte para avaliação de uma medida precisa. Por outro lado, com instrumentos usados em ambientes aplicados, uma confiabilidade maior é necessária. Nesse estudo todos os índices foram superiores a 0,90, tornando o uso das medidas seguro.

Em termos globais, a avaliação descritiva indica que nesta amostra não prevalece percepção favorável de suporte organizacional. Na perspectiva dos participantes as organizações não oferecem suporte e cuidados suficientes e necessários, sendo possível supor que esta percepção pode afetar o nível de bem-estar no trabalho. O valor do suporte organizacional é claramente descrito por Kurtessis et al. (2015) ao relatarem que esse suporte incrementa a orientação positiva do empregado em relação a organização, gerando sentimento de obrigação e confiança o que pode afetar, inclusive, o compromisso afetivo. O trabalhador teria ainda experiência de trabalho agradável e vivência de bem-estar subjetivo. Com estas afirmações é possível inferir que a relação empregado-organização seria mais consistente, sendo permeada também por trocas sociais e não somente econômicas. Ademais, Kurtessis et al. (2015) acreditam que suporte organizacional pode preencher necessidades sócio-emocionais dos empregados.

Os fatores de capital psicológico resiliência, otimismo e eficácia/esperança apresentaram, respectivamente, níveis moderados e alto. As consequências do capital psicológico têm sido registradas na literatura nos trabalhos de Luthans et al. (2007) ao relacioná-lo ao desempenho. Sun, Zhao, Yang e Fan (2011) também confirmaram que o estado psicológico dos trabalhadores exerce um impacto positivo na intenção de retenção do trabalhador e desempenho no trabalho. Luthans et al. (2006) já haviam revelado que um

aumento de dois por cento no capital psicológico produziria uma renda de mais de 10 milhões de dólares anuais em empresas americanas. No Brasil, Polizzi Filho e Claro (2019) ao estudarem intenção de rotatividade encontraram que níveis baixos de capital psicológico se associaram àquela variável.

Bem-estar no trabalho apresentou valores moderados para afeto - positivo e negativo - e realização. A literatura tem indicado que bons níveis de realização no trabalho e a predominância de afetos positivos em detrimento dos afetos negativos se relacionam a satisfação no trabalho (Traldi & Demo, 2012). Por sua vez, Sant'Anna et al. (2012) constataram que a PSO apresentou-se como antecedente de bem-estar no trabalho. Assim, quanto mais positiva é a percepção de suporte, maior a presença de afeto positivo e a realização do trabalhador. Dentre os preditores de BET, Souza, Bertolini et al. (2014) enfatizaram o papel das políticas de gestão, especialmente as condições de trabalho que poderiam influenciar na redução de afetos negativos. Considerando que a gama de investigação sobre BET é ampla, Loiola et al. (2017) relatam que o nível de BET aumenta proporcionalmente à percepção de justiça de procedimento.

As análises descritivas também abrangeram as diferenças de médias entre BET, PSO e CAPSI em relação ao sexo, idade, grau de instrução, cargo (chefia ou não), tipo de organização (privada ou pública) e tempo de trabalho. Em relação ao sexo, as diferenças de médias mostraram que os homens possuem maior prevalência de emoções positivas no trabalho e, além disso, também percebem de forma mais intensa que a organização se preocupa e cuida do seu bem-estar, podendo obter ajuda quando estiverem com algum problema. Acreditam também que a empresa está disposta a potencializar suas melhores habilidades para garantir seu desempenho no trabalho.

As diferenças de médias demonstram ainda que os homens possuem um estado mental positivo (CAPSI), superior em relação às mulheres. Dessa forma, os homens se avaliam como

mais eficazes, esperançosos, otimistas e resilientes no trabalho. Resultados anteriores assemelham-se com estes apontamentos de que homens apresentam vínculos mais fortes com o trabalho e a organização do que as mulheres (Loiola et al., 2017).

No entanto, realização (BET), que abrange a percepção de expressividade, não apresentou diferenças significativas entre os participantes. Entende-se, portanto, que homens e mulheres possuem níveis de realização pessoal e expressividade similares no trabalho. Este resultado assemelha-se com o de Rocha Sobrinho e Porto (2012), que também utilizaram a EBET, e identificaram pouca influência da variável sexo sobre BET. Ambos os resultados, vão ao encontro da afirmação de Diener, Suh, Lucas e Smith (1999) de que ainda não existem na literatura dados sólidos para explicar a diferença de bem-estar entre homens e mulheres.

Em relação ao grau de instrução, idade, e tempo de trabalho a literatura carece de estudos empíricos que expliquem essa relação com as variáveis do comportamento organizacional. Neste estudo não foram identificadas diferenças significativas em relação à BET, PSO e CAPSI e as variáveis instrução, idade e tempo de trabalho. Rocha Sobrinho e Porto (2012) investigaram a influência da escolaridade em relação à BET, obtendo resultados não significativos. Porém em relação à idade esses autores (Rocha Sobrinho & Porto, 2012) mostraram sua contribuição na explicação de BET. Realçaram ainda que há pesquisas evidenciando que a satisfação com a vida tende a aumentar com a idade ou manter-se estável. O que ainda não se sabe ainda é se tal lógica se aplica ao bem-estar no trabalho.

Em síntese, o resultado deste estudo não permite afirmar que BET e CAPSI e mesmo PSO aumentem com o passar o tempo, embora a literatura de capital psicológico declare que este pode ser desenvolvido por se tratar de um estado e não de traços de personalidade. Martins, Siqueira, Pieroni e Zampieri (2012) argumentam que variáveis de cunho individual são preditoras frágeis para critérios relacionados ao trabalho e às organizações. Contudo, o que nota na literatura organizacional de forma mais ampla são resultados inconsistentes que

ora opontam para relação entre variáveis sociodemográficas e construtos e ora negam essa relação. Há que se considerar, nesses casos, a variável, condições externas, até mesmo o aspecto do tempo que pode impactar os resultados. Portanto, as dúvidas permanecem e deverão ser tratadas em conformidade com os estudos desenvolvidos.

Quanto ao tipo de organização, a diferença significativa identificada foi em relação aos trabalhadores pertencentes a organizações privadas em relação à PSO. Uma explicação possível para este resultado pode ser atribuída ao maior grau de autonomia dessas organizações que podem criar e alterar sua políticas de gestão com maior flexibilidade ao passo que organizações públicas são mais rígidas e hierarquizadas (Ribeiro, 2017), impedindo que manifestações de apoio ao empregado sejam efetivamente expressas e concretizadas. Por outro lado, quando se realiza uma análise paralela tomando como referencial o engajamento no trabalho, considerando a ausência de estudos sobre BET e tipos de organização, a *Scottish Executive Social Research* (2007) aponta não existir diferenças entre níveis de engajamento dos empregados de setores público e privado. Contudo, a discussão não finda aqui, pois Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, e Hetland (2012) acreditam que ainda que se trate de serviço público pode haver diferentes níveis de engajamento. Uma análise complementar pode sugerir que o mesmo raciocínio se aplica as variáveis desse estudo.

Os ocupantes de cargo de chefia diferem dos demais ao perceberem maior realização pessoal, considerando o trabalho como fonte de realização. Estes também apresentam estado mental positivo mais elevado no qual possuem crenças mais fortalecidas de que dispõem dos recursos materiais e cognitivos para realizarem seu trabalho com êxito e serem bem-sucedidos (eficácia/esperança). Demonstram-se ainda serem mais otimistas em relação aos acontecimentos de natureza positiva no trabalho, acreditam que ao enfrentarem adversidades no trabalho sairão fortalecidos (resiliência) em relação às pessoas que ocupam outros cargos. Estes resultados justificam-se pois é da natureza do cargo de chefia possuir maior autonomia

em relação a decisões inerentes ao trabalho assim como maior liberdade para que possam expressar suas opiniões, sentimentos e emoções no ambiente de trabalho.

No que diz respeito ao objetivo principal deste estudo, verificar os melhores preditores de bem-estar no trabalho tendo como variáveis antecedentes PSO e CAPSI - os resultados indicam que BET é explicado por otimismo, eficácia/esperança (CAPSI) e pela percepção por parte dos indivíduos sobre os esforços despendidos pela organização em dar-lhes o apoio necessário no seu trabalho (PSO).

Constatou-se que PSO se consitiuiu em preditor de afetos – negativo e negativo - e realização, mas no caso específico de afeto negativo a relação é inversa. Notou-se ainda que o valor de beta é maior somente quando se trata desse afeto, pois no caso de afeto positivo e realização tiveram maior impacto otimismo e eficácia/esperança (CAPSI), considerando os valores de beta.

A importância da PSO está presente em estudos de Paschoal et al. (2010) que o testaram o impacto da PSO e percepção de suporte social sobre BET. Assim como também, Sant'Anna et al. (2012) confirmaram ser a PSO antecedente aos fatores de bem-estar, onde, quanto mais positiva é a percepção de suporte, maiores também são o afeto positivo e a realização do trabalhador, e, por conseguinte, menor o afeto negativo.

A literatura demonstra evidências mediante meta-análise de Kurtessis et al. (2015), que a PSO desempenhou um papel significativo na relação indivíduo-organização, implicando assim no bem-estar do indivíduo, fortalecendo a expectativa de recompensa, a satisfação e a autoestima do empregado. Este resultado é compatível com aquele apresentado, no âmbito nacional, por Souza, Siqueira et al. (2015) que ao analisarem o modelo conceitual de BET (comprometimento afetivo, satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho - Siqueira & Padovan, 2008), também encontraram que as dimensões de BET são impactadas diretamente pelas percepções de suporte e, complementarmente, apresentaram evidências de que

indivíduos com alto nível de CAPSI tendem a ter altos níveis de PSO.

Em consoância com o estudo anterior, Sihag e Sarikwal (2015) analisam que a organização ao ofertar mais suporte e atribuir valor à contribuição dos empregados estimula o aprimoramento de capital psicológico, o que conseqüentemente aumenta ainda o comprometimento e o desempenho destes para com a organização.

Com base na perspectiva de Soraggi e Paschoal (2012) que declaram o mérito de se investigar a interação entre variáveis pessoais e organizacionais presentes no contexto de trabalho pode se afirmar que este estudo caminha nessa direção. Percepção de suporte organizacional (aspecto organizacional) mostrou sua contribuição na explicação de bem-estar no trabalho o mesmo ocorrendo com capital psicológico (aspecto individual). Sem dúvidas, a contribuição de suporte organizacional já é investigada a mais tempo, consolidando a robustez dessa variável nos estudos do comportamento organizacional. Neste momento, o papel de capital psicológico, apesar dos avanços dos estudos, ainda se encontra em fase de consolidação.

A crença de que acontecerão fatos positivos no trabalho, de que o empregado pode criar planos futuros em relação a este, e que dias melhores virão, nesse contexto de vida, retratam o otimismo, que se mostrou como variável explicativa dos afetos e de realização. O otimista tende a acreditar que coisas boas acontecerão, em vez de coisas ruins (Carver & Scheirer, 2002). Assim, se o indivíduo valoriza um objetivo haverá expectativa para alcançá-lo. Outro aspecto importante do otimista é o tipo de atribuição que ele faz. Conforme Seligman (1991 citado em Snyder e Lopez, 2009), o otimista faz atribuições externas, variáveis e específicas para eventos com caráter de fracasso, em lugar das atribuições internas, estáveis e globais do pessimista. Essa forma de perceber os eventos é importante para as organizações, pois seus colaboradores estarão mais propensos a superar fracassos por acreditarem que tais eventos não se repetirão necessariamente. Essa visão positiva influencia a vivência de afetos

positivos e realização do potencial de trabalho, que pode ser constada em maiores valores de beta tanto em relação ao afeto positivo quanto para realização.

A explicação de realização no trabalho diferentemente dos demais aspectos de BET teve a influência de eficácia/esperança. O aspecto eudemônico do conceito de BET - realização - recebeu contribuições cognitivas de autoeficácia/esperança. Ou seja, a crença nutrida pelo trabalhador a respeito de suas capacidades de impulsionar ações e recursos cognitivos para realização exitosa do seu trabalho em conjunto com a crença relativa a disponibilidade de meios para alcance de sucesso exerceram papel importante na realização. Poder desenvolver habilidades e potenciais no trabalho é algo importante na vida do empregado. Assim sendo, um indivíduo com elevados escores em otimismo, esperança e eficácia (capital psicológico) tende a preservar seu bem-estar no trabalho.

Capital psicológico aparece na literatura vinculado a emissão de comportamentos extra-papeis. Segundo Gupta, Shaheen, e Reddy (2017), a relação entre capital psicológico e comportamentos de cidadania organizacional é fortalecida porque empregados com níveis elevados de CAPSI são mais eficazes e positivos. Este construto ainda é associado ao desempenho do empregado, conforme Vaz (2013).

Não obstante a referência que tem sido feita sobre capital psicológico em seu significado completo, ou seja, um construto de ordem superior composto por quatro fatores, deve-se ressaltar que embora o fator resiliência tenha se apresentado como válido e fidedigno não foi constatada relação deste com BET. De certo modo isso afeta a análise de capital psicológico em relação ao bem-estar. Este resultado não é inédito, pois Formiga et al. (2018), a partir de dados empíricos, reforçam a relação positiva entre PSO e capital psicológico no trabalho, exceto resiliência.

Resultados similares já foram identificados na literatura denotando a ausência de valor explicativo da resiliência sobre variáveis do comportamento organizacional, como por exemplo, no estudo de Meintjes e Hofmeyr (2018) no qual a resiliência não impactou no

engajamento no trabalho. Anteriormente, Gomide et al. (2015) identificaram que a satisfação com os suportes organizacionais são antecedentes consistentes do bem-estar em contexto de trabalho, mas não dependem de resiliência, conforme hipótese prevista.

Uma possível explicação para estes resultados pode ser o fato de que a resiliência diz respeito a um mecanismo individual que essencialmente depende de algum acontecimento externo relacionado ao trabalho. Se o empregado não vivenciou situações com obstáculos no trabalho o mecanismo de enfrentamento da resiliência não precisou ser ativado. A escala contempla aspectos negativos inerentes ao trabalho precedidas pela frase: fico mais forte após enfrentar perdas, demissão, e conflitos. Alinhado a isto, a postura do trabalhador frente a determinado acontecimento negativo relaciona-se a própria maturidade emocional, e como ele interpreta os fatos, o que gerou tais fatos e sua responsabilidade sobre eles.

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo testar o modelo no qual bem-estar no trabalho é explicado pela percepção de suporte organizacional e capital psicológico em uma amostra constituída por indivíduos formalmente empregados. Identificou-se que os indivíduos encontram-se com níveis moderados de bem-estar no trabalho, percebem falta de preocupação por parte da organização em relação ao seu bem-estar e possuem um estado mental positivo moderado em relação as suas crenças de que são autoeficazes, esperançosos, otimistas e resilientes.

Entretanto, o modelo proposto não foi confirmado plenamente, visto que, apenas percepção de suporte organizacional, otimismo e autoeficácia/esperança (CAPSI), demonstraram ser preditores de bem-estar no trabalho. Nota-se que resiliência não relacionou-se de forma significativa com nenhuma das dimensões de BET, sendo, portanto, retirada do modelo. Assim, configura-se o otimismo, autoeficácia/esperança (CAPSI) e a PSO como os preditores de BET, com destaque para capital psicológico que apresenta maior peso nas explicações. Neste estudo o maior peso não foi atribuído a variável organizacional – PSO – o que reforçaria a tendência de que variáveis organizacionais explicariam a prevalência de aspectos positivos no trabalho.

Quanto às limitações deste estudo, cabe pontuar a utilização de amostra de conveniência, o que impede a generalização dos resultados. Sugere-se a realização de estudos longitudinais e ainda análises que possam verificar a mediação e moderação das relações entre as variáveis. Recomenda-se a utilização de um outro instrumento para mensurar CAPSI de forma a analisar evidências propostas por Luthans et al. (2006) de que, o poder de explicação dessas capacidades reunidas (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência) é

maior do que a soma individualizada de cada uma.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a participação de organizações de porte e ramo de atuação diversificados, uma vez que estes fatores poderão ser relevantes na investigação do modelo proposto, possibilitando uma discussão mais rica. O estudo de categorias profissionais específicas também é interessante podendo auxiliar na geração de conhecimentos aplicáveis.

De toda forma a orientação da literatura sobre o desenvolvimento de capital psicológico é mantida, a partir dos resultados deste estudo. A tendência atual é propiciar condições para que estes recursos psicológicos sejam estimulados mediante experiências de treinamento. Essa tendência se coaduna com a premissa da psicologia organizacional e gerenciamento baseado em evidência, na qual conhecimentos científicos são transformados em suporte efetivo para uso nas organizações.

É inegável a contribuição do suporte organizacional para os resultados individuais e organizacionais, porém aspectos individuais também devem ser contabilizados para o alcance das metas organizacionais. Quando se considera o contexto das organizações contemporâneas fica evidente que ter empregados com alto nível de capital psicológico é uma necessidade, pois a própria organização é fortalecida no enfrentamento de seus desafios. Organizações que se atentam para o bem-estar de seus empregados ganham em competitividade, portanto, investir nas pessoas constitui-se em uma boa estratégia.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos em Psicologia*, 7, 19-29. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Allen, M., Armstrong, D., Reid, M. & Riemenschneider, C. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45(8), 556-563. doi: 10.1016/j.im.2008.09.003
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509. doi: 10.1002/job.211
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behavior, *Journal of Management*, 36, 430. doi: 10.1177/0149206308329961
- 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 Health Psychology*, 15(1), 17-28. doi: 10.1037/a0016998
- Azevedo, A., Araújo, W., & Duarte, E. (2017). Prospecção de cenários para competências em informação como instrumento de inteligência competitiva. *CID: Revista de Ciência da Informação e Documentação*, 8(2), 42-68. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2178-2075.v8i2p42-68>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148. doi: 10.1207/s15326985ep2802_3
- Blau, P. (1986). *Exchange and power in social life*. New York: Routledge.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879–889. doi: 10.1016/j.cpr.2010.01.006
- 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. *Revista Pensamento & Realidade*, 29(4). Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391/16425>
- Couto, P. R., & Paschoal, T. (2012). Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar. *Psicologia Argumento*, 30(70), 585-593. Recuperado de https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20563/19_811
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.

- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 421-433. doi: 10.1037/a0020720
- Cunha, M. P., Rego, A., Lopes, M. P., & Ceitil, M. (2006). *Organizações Positivas: Manual de trabalho e formação*. Lisboa: Sílabo.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2013). *Estatística Sem Matemática Para Psicologia*. Porto Alegre (2013): Artmed.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations, 53*(2), 275-294. doi: 10.1177/0018726700532005
- DeJoy, D. M., Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion, Georgia, 17*(5), 337-341. doi: 10.4278/0890-1171-17.5.337
- Demo, G., Oliveira, A. F., & Costa, A. C. (2017). Resiliência no trabalho: Revisão bibliométrica sistemática no contexto brasileiro e itinerários da produção nacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17*(3), 180-189. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12973
- Dessen, M. & Paz, M. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo (Maringá), 15*(2), 409-418. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v15n2/a20v15n2.pdf>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276-302. doi: 10.1037//0033-2909.125.2.276
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions*, 325-37. New York: Guilford Press.
- Dietz, G., Wilkinson, A., & Redman, T. (2010). Involvement and Participation. In A. Wilkinson, N. Bacon, T. Redman, & S. Snell (Ed.), *The Sage handbook of human resource management* (pp. 245 – 268). London: Sage Publications.
- Edwards, M. R. & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification and Employee Outcomes. *Journal of Personnel Psychology, 9*(1), 17- 26. doi: 10.1027/1866-5888/a000007
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vanderberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573. doi: 10.1037//0021-9010.87.3.565
- Estivaleta, V. F. B., Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte Social e Suporte Organizacional como Antecedentes do Bem-Estar no Trabalho: a

- Perspectiva de Colaboradores de uma Empresa de Logística Ferroviária. *Revista de Administração da Unimep*, 14(2), 31-56. doi:10.15600/1679- 5350/rau.v14n2p31-56
- Ferreira, M. C., Souza, M. A., & Silva, C. A. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In M. C. Ferreira, & H. Mendonça (Orgs.). *Saúde e Bem-estar no Trabalho* (pp. 79-104). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Formiga, N. S., Sousa, E. A. & Freire, B. G. O. (2018). Suporte organizacional e capital psicológico no trabalho: correlatos em trabalhadores brasileiros. *Psicologia.pt*, 1-15. Recuperado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1256.pdf>
- Gomide, S. Jr., & Hernandez, J. D. (2005). Bem-estar no trabalho: os estudos realizados na Universidade de Uberlândia. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, 9(1),02-08. Recuperado de: <http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/3965/2953>
- Gomide, S. Jr., Silvestrin, L. H. B., & Oliveira, A. F. (2015). Bem-estar no trabalho: O impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 19-29. doi: 10.17652/rpot/2015.1.349
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178. doi: 10.2307/2092623.
- Garcez, L., Antunes, C. B. L. & Zarife, P. S. (2018). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira. *Aletheia*, 51(1-2), 143-145. Recuperado de <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/aletheia/article/view/4918>
- Gomide Jr, S., Santos, A. L. & Oliveira A. F. (2017). Optimism and Hope in Work Organizations. In E. R. Neiva, C. V. Torres & H. Mendonça (Eds.), *Organizational Psychology and Evidence-Based Management: What Science Says About Practice*, Springer International Publishing, 45-62.
- Gupta, M., Shaheen, M., Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. I. & Black, W. C. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Harter, J. K., Schmidt, F.L. & Keys, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In C.L. Keys & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The positive person and the good life*, Washington D.C.: American Psychological Association, 205-224.
- Hernandez, J. (2007). *Impactos da Percepção de Saúde Organizacional no bem-estar no Trabalho* (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Hernández-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Suárez, M. M. (2019). Psychological capital, work

- satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283. doi: 10.7334/psicothema2019.22
- 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. doi: 10.1108/09649420610712036
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. doi:10.1177/0149206315575554
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1, 19-28. doi: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390. doi: 10.2307/2391032
- Loiola, E. S. C., Alves, H. M. C., & Siqueira, M. M. M. (2017). Relação entre percepção de Justiça e Bem-estar no trabalho em profissionais Brasileiros. *Sociedade Portuguesa de Psicologia da Saúde – SPSS*, 18(1), 85- 90. doi:<http://dx.doi.org/10.15309/17psd180107>
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. doi: 10.5465/ame.2002.6640181
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. doi: 10.1002/job.373
- 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, 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. doi: 10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive Psychological capital: Going Beyond human and social. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 219-239. doi: 10.1002/job.507

- Luthans, F., Vogelgesang, R. G., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital – Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maddlux, J. E. (2005). Self-efficacy. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). Oxford University Press.
- Manzano-García, G., & Calvo, J. C. A. (2013). Psychometric properties of Connor Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema*, 25 (2), 245-251. doi: 10.7334/psicothema2012.183
- Martins, M. C. F., Lima, L. G., Agapito, P. R., Souza, W. S., & Siqueira, M. M. M. (2011). Escala de Capital Psicológico: adaptação brasileira da ECP-12. In *Congresso Luso Brasileiro de Psicologia da Saúde e I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde*. Anais. São Bernardo do Campo – SP.
- Martins, M. C. F., Siqueira, M. M. M., Pieroni, J. P., Zampieri, R. (2012). *Percepções de Suporte e Afetos na Explicação de Resiliência Pessoal: um estudo com trabalhadores*. Rio de Janeiro, Sessão de pôster apresentada no V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Recuperado em 24 março, 2014, de http://www.sbpot.org.br/vcbpot/trabalhos/trabalho_aprovado.php.htm
- Masten, A. S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and psychopathology*, 19, 921-930. doi: 10.1017/S0954579407000442
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- McLarnon, M. J. & Rothstein, M. G. (2013). Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 63-73. doi: 10.1027/1866-5888/a000084
- Meintjes, A., & Hofmeyr, K. (2018). The impact of resilience and perceived organizational support on employee engagement in a competitive sales environment. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(11). doi:10.4102/sajhrm.v16i0.953
- Miles, J. & Schevlin, M. (2001). *Applying regression & correlation. A guide for students e researchers*. London: Sage Publications.
- Neves, V. F., Oliveira, A. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45- 54. doi: [10.15448/1980-8623.2014.1.12520](https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.1.12520)

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- 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. doi: 10.1590/S1415- 65551999000200003
- Padovam, V. A. R. (2005). *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça* (Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Manash University Business and Economics. Working Paper*, 51(4). Recuperado de [https://figshare.com/articles/Positive Psychological Capital A Preliminary Exploration Of The Construct/5073628/1](https://figshare.com/articles/Positive_Psychological_Capital_A_Preliminary_Exploration_Of_The_Construct/5073628/1)
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: a step-by-step guide to data analysis using SPSS version 15*. New York, NY: Open University Press.
- Park, N. & Peterson, C. (2007). Methodological Issues in Positive Psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong & M. H. M. van Dulmen, (Eds.), *Oxford Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292-305). New York: Oxford University Press.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. doi: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004
- 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. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Silabo.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450. doi: 10.1111/j.1744- 6570.2011.01215.x
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.
- Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. C. dos S. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: Um estudo com professores. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), 1-27. doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190064

- Ribeiro, L. P. F. (2017). *Relações entre confiança, valores organizacionais e engajamento no trabalho: um estudo com servidores públicos* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., Souza, M. S. D., Degenhardt, I., & Nicoletti, I. G. (2010). Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 9 (3), 479-488. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000300014
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., Souza, M. S. D., Degenhardt, I., & Nicoletti, I. G. (2010). Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 9(3), 479-488.
- Ryan, R. M., & Deci, E. R. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 719-727. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sant'Anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. (2012). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744-764. doi: 10.1590/S1415-65552012000500007
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work: overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429. doi: 10.5271/sjweh.3076
- Scottish Executive Social Research (2007). *Employee Engagement in the public sector. A Review of Literature*. Edinburgh. Disponível em www.scotland.gov.uk/socialresearch.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade Autêntica*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M. E. P. (2011). O que é bem-estar? In M. E. P. Seligman, *Florescer*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- 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
- Shahnawaz, M. G., Jafri, M. D. (2009). Psychological capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84. Recuperado de: <http://medind.nic.in/jak/t09/s1/jakt09s1p78.pdf>
- Sihag, P. & Sarikwal, L. (2015). Effect of perceived organizational support on psychological capital - A study of IT industries in Indian framework. *EJBO - Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(2), 19-26. Recuperado de <http://ejbo.jyu.fi>
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília,

Brasília.

- Siqueira, M. M. M., & Gomide Júnior, S. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. (pp. 316-348) Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209. doi: 10.1590/S0102-37722008000200010
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V. & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 40 – 51). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. (2014). Engajamento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (pp. 147 -154). Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009) *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope: Theory, measures and applications*. San Diego: Academic Press.
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68, 69-79.
- Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253 270. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552012000200006>
- Soraggi, F., & Paschoal, T. (2011). Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(2), 314-632. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812011000200016
- Sousa, A. A., & Dela Coleta, M. F. (2012). O Bem-Estar no Trabalho de Psicólogos em Serviços de Saúde Pública. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(2), 404-421. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200010>
- Souza, J., Bertolini, G. R. F., & Ribeiro, I. (2014). Bem-estar no trabalho e Políticas de Gestão de Pessoas em uma Organização sem fins lucrativos. *Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios*, 7(2), 3-22. Recuperado de: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/1609>
- Souza, W. S., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2015). Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. *Revista Administração em Diálogo*, 17(2), 151-184. doi: <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v17i2.18334>

- Spangler, N. W., Koesten, J., Fox, M. H., & Radel, J. (2012). Employer perceptions of stress and resilience intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(11), 1421-1429. doi: 10.1097/JOM.0b013e3182619038
- Sumathi, G. N., Kamalanabhan, T. J., & Thenmozhi, M. (2015). Impact of work experiences on perceived organizational support: a study among healthcare professionals. *AI & Society*, 30(2), 261-270. doi: 10.1007/s00146-013-0509-4
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper and Row.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37-46. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração*, 18 (2), 290-316. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- Urbano, A. C. P. (2018). *A relação entre o capital psicológico e o bem-estar no trabalho*. (Dissertação de mestrado). Universidade Lusíada de Lisboa, Lisboa. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11067/3865>
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational wellbeing: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3), 365-375. doi: [10.1348/0963179041752718](https://doi.org/10.1348/0963179041752718)
- Vaz, C. M. F. R. (2013). *O impacto do capital psicológico e da confiança organizacional sobre o desempenho no trabalho* (Dissertação de Mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.
- Vergara, S. C. (2006). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationship among leader and follower psychological capital, service climate and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937-963. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective Executive*, 15(4), 53-58.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678
- Wayne, S., Shore, L., Bommer, W. & Tetrick, L. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member Exchange. *Journal of applied psychology*, 8(3), 590-598.

- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 277-284. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00539.x>
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774- 800. doi: 10.1177/0149206307305562
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Zhang, R., & Liu, W. (2012). Organizational resilience perspective: Facilitating organizational adaptation analysis. *Anais do International Conference on Economics Marketing and Management*. Singapore: IACSIT Press. Recuperado de: <http://www.ipedr.com/vol28/11-ICEMM2012-T00031.pdf>

ANEXO I

ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e *escreva o número* que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

alegre _____	animado _____	incomodado _____
preocupado _____	chateado _____	nervoso _____
disposto _____	impaciente _____	empolgado _____
contente _____	entusiasmado _____	tenso _____
irritado _____	ansioso _____	orgulhoso _____
deprimido _____	feliz _____	com raiva _____
entediado _____	frustrado _____	tranquilo _____

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho. Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente

Neste trabalho...

1. Realizo o meu potencial.	1	2	3	4	5
2. Desenvolvo habilidades que considero importantes.	1	2	3	4	5
3. Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	1	2	3	4	5
4. Consigo recompensas importantes para mim.	1	2	3	4	5
5. Supero desafios.	1	2	3	4	5
6. Atinjo resultados que valorizo.	1	2	3	4	5
7. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	1	2	3	4	5
8. Faço o que realmente gosto de fazer.	1	2	3	4	5
9. Expresso o que há de melhor em mim.	1	2	3	4	5

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL

Abaixo estão listadas várias frases sobre a empresa onde você trabalha atualmente.

Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

1. () É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.
2. () Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.
3. () Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.
5. () Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.
6. () Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.
7. () Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.

CAPITAL PSICOLOGICO

Agora, estão algumas frases referentes ao seu trabalho atual. **Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

01. () Sou capaz de resolver problemas no trabalho.
02. () Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho.
03. () Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos no trabalho.
04. () Fico mais forte após enfrentar demissão no trabalho.
05. () Sou capaz de cumprir as obrigações no meu trabalho.
06. () Eu acredito que tudo dará certo comigo no meu trabalho.
07. () Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho.
08. () Eu espero ter energia suficiente para ser bem sucedido no trabalho.
09. () Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho.
10. () Fico mais forte após enfrentar desafios no trabalho.
11. () Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho.
12. () Fico mais forte ao enfrentar perdas no trabalho.
13. () Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho.
14. () Eu posso achar formas para mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho.
15. () Fico mais forte após enfrentar dificuldades no trabalho.
16. () Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho.
17. () Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho.
18. () Eu posso ter planos para meu futuro no trabalho.
19. () Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos.
20. () Sou capaz de realizar tarefas complexas no meu trabalho.
21. () Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema no trabalho.
22. () Fico mais forte ao enfrentar intrigas no trabalho.
23. () Sou capaz de ser criativo no trabalho.
24. () Eu acredito que o amanhã será melhor no meu trabalho.
25. () Fico mais forte após enfrentar inveja no meu trabalho.

Dados socio-demográficos**Sexo:**

1. () Masculino 2. () Feminino **Idade:** _____ anos

Grau de instrução:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1. () Ensino Fundamental incompleto | 5. () Superior incompleto |
| 2. () Ensino Fundamental completo | 6. () Superior completo |
| 3. () Ensino Médio incompleto | 7. () Pós-graduação |
| 4. () Ensino Médio completo | |

Tempo de trabalho nesta organização: _____

Tempo no cargo atual: _____

Tipo de empresa: 1. () Privada 2. () Pública

Ocupante de cargo de chefia: 1. () Sim 2. () Não

Tipo de atividades da organização:

1. () Indústria 2. () Comércio 3. () Prestação de serviços

ANEXO II**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Impacto da Percepção de suporte organizacional e Capital psicológico no Bem-estar no trabalho”, sob a responsabilidade dos pesquisadores Áurea de Fátima Oliveira e Ana Paula da Silva Nogueira do Instituto de Psicologia/Universidade Federal de Uberlândia.

Nesta pesquisa nós estamos buscando entender se o apoio e valorização da organização empregadora e características como otimismo e esperança da pessoa influenciam o bem-estar do empregado no trabalho.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pelos pesquisadores Áurea de Fátima Oliveira e Ana Paula da Silva Nogueira em ambientes públicos tais como porta de escolas, empresas, universidades, praças, ponto de ônibus. Após informado do objetivo da pesquisa você pode pensar se deseja participar.

Na sua participação, você será convidado a responder a um questionário sobre os temas da pesquisa.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. O custo do deslocamento será de responsabilidade dos pesquisadores, pois estes se deslocarão até os locais para abordar as pessoas. O questionário poderá ser preenchido no momento da abordagem ou posteriormente, de acordo com sua preferência. No último caso, o local e horário do preenchimento do questionário serão combinados entre o pesquisador e os convidados anuentes. Nesse caso, o deslocamento será do pesquisador.

Os riscos consistem em você ser identificado, embora seja garantido o completo anonimato, já que nos questionários não constam o nome do participante.

Os benefícios serão observados após sua participação, uma vez que concluído o estudo, compreenderemos melhor o que contribui para o bem-estar no trabalho.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Prof. Dr^a. Áurea de Fátima Oliveira - Instituto de Psicologia – IPUFU: Av. Pará, nº 1720, bloco 2C, sala 34, Campus Umuarama – Uberlândia – MG, CEP: 38400-902; fone: 34-3225-8505. Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Ituiutaba, de de 20.....

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa