

Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho

Ana Paula Silva Nogueira¹

¹Universidade Federal de Uberlândia, MG, Brasil.

Áurea de Fátima Oliveira¹

¹Universidade Federal de Uberlândia, MG, Brasil.

Resumo: Este estudo teve por objetivo testar um modelo no qual o bem-estar no trabalho (BET) é explicado pela percepção de suporte organizacional e capital psicológico. Trata-se de estudo quantitativo, corte transversal e correlacional, no qual a amostra foi composta por 227 trabalhadores, sendo a maioria do sexo feminino (57,7%), na faixa etária de 29 anos e com prevalência de curso superior incompleto e completo representando 65,2% dos participantes. A maioria atua na iniciativa privada (68,3%) e não ocupa cargo de chefia. Foram utilizados instrumentos fidedignos e com índice de validade relativos aos construtos investigados. Para análise de dados, utilizaram-se estatísticas descritivas, testes de comparação de médias (Teste ANOVA) e análise de regressão múltipla (método padrão). Entre os resultados, identificou-se que otimismo, autoeficácia/esperança (capital psicológico) e a percepção de suporte organizacional são variáveis explicativas das vivências de BET. Portanto o modelo não foi confirmado na íntegra, pois resiliência não apresentou relações significativas com bem-estar. Além disso, somente otimismo revelou poder explicativo sobre afetos positivos, afetos negativos e realização (dimensões de BET). Destaca-se que capital psicológico demonstrou maior peso na predição de BET que percepção de suporte organizacional, exceto no caso de afeto negativo. Os resultados indicam que tanto variáveis individuais quanto variáveis contextuais são importantes para explicar a prevalência de BET.

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

Impact of Perception of Organizational Support and Psychological Capital on Well-Being at Work

Abstract: This study aimed to test a model in which well-being at work (WBW) is explained by the perception of organizational support and psychological capital. This is a quantitative, cross-sectional and correlational study, in which the sample consisted of 227 workers, most whom were female (57.7%), mean age of 29 years, and with prevalence of incomplete and complete higher education representing 65.2% of the participants. Most work in the private sector (68.3%) and do not occupy a leadership position. Reliable and valid instruments were used for the investigated constructs. For data analysis, descriptive statistics, means comparison tests (t test and ANOVA), and multiple regression analysis (standard method) were used. Among the results, optimism, self-efficacy/hope (psychological capital), and the perception of organizational support were identified as explanatory variables of the experiences of WBW. Therefore, the model has not been fully confirmed, as resilience did not show significant relationships with well-being. In addition, only optimism showed explanatory power about positive affects, negative affects and achievement (dimensions of WBW). Note that psychological capital had a greater weight in the prediction of WBW than the 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 WBW.

Keywords: Well-Being at Work, Perception of Organizational Support, Psychological Capital.

Impacto de la Percepción del Apoyo Organizacional y el Capital Psicológico Sobre el Bienestar en el Trabajo

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo probar un modelo en el que el bienestar en el trabajo (BT) se explica por la percepción de apoyo organizacional y capital psicológico. Se trata de un estudio cuantitativo, transversal y correlacional en que la muestra estuvo conformada por 227 trabajadores, en su mayoría mujeres (57,7%), con edad media de 29 años, y predominio de estudios superiores incompletos y completos en el 65,2% de los participantes. La mayoría trabaja en el sector privado (68,3%) y no ocupa una posición de liderazgo. Se utilizaron instrumentos fiables y válidos para los constructos investigados. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, pruebas de comparación de medias (prueba t y ANOVA) y análisis de regresión múltiple (método estándar). Los resultados apuntan que el optimismo, la autoeficacia/esperanza (capital psicológico) y la percepción de apoyo organizacional se constituyeron como variables explicativas de BT. Por lo tanto, el modelo no se confirmó por completo, ya que la resiliencia no mostró ninguna relación significativa con el bienestar. Además, solo el optimismo mostró poder explicativo sobre los afectos positivos, los afectos negativos y el logro (dimensiones de BT). Es de destacar que el capital psicológico tuvo un mayor peso en la predicción de BT que la percepción de apoyo organizacional, excepto en el caso del afecto negativo. Estos resultados indican que tanto las variables individuales como las contextuales son importantes para explicar la prevalencia de BT.

Palabras clave: Bienestar en el Trabajo, Percepción del Apoyo Organizacional, Capital Psicológico.

Estudos inerentes aos desafios das organizações, inseridas em um cenário demarcado por transformações em suas estruturas e processos, reforçam cada vez mais que os indivíduos têm papel estratégico para alcançar objetivos organizacionais. Nesse contexto, destaca-se, na psicologia organizacional e do trabalho, estudos que buscam compreender como os aspectos microorganizacionais (atitudes, crenças, valores, percepções e emoções) e macroorganizacionais (estrutura, cultura, poder e políticas) interagem de forma a preservar, promover e restabelecer o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas no ambiente laboral. A abordagem da psicologia positiva, especificamente o comportamento organizacional positivo, coaduna com o bem-estar no trabalho (Azevedo, Araújo, & Duarte, 2017; Baldissera, Defaveri, & Walter, 2018; Cavalcante, Siqueira, & Kuniyoshi, 2014; Hernandez, 2007; Hernández-Varas, Encinas, & Suárez, 2019; Laschinger & Fida, 2014; Luthans, Luthans, & Luthans, 2004; Silva & Andrade, 2019; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2014).

Estudos voltados para experiências positivas, em detrimento das negativas, ocorrem em diversos contextos, inclusive no âmbito das organizações. Nessa direção, Luthans (2002) propõe o comportamento organizacional positivo (COP), que se baseia em diferentes aspectos

psicossociais positivos dos trabalhadores, em que temas como capital psicológico (Capsi), bem-estar no trabalho (BET), espiritualidade, liderança autêntica, entre outros, ganham destaque nessa abordagem, tornando-se cada vez mais difundidos (Hernández-Varas et al., 2019; Luthans, 2002; Siqueira, 1995).

Devido ao fato de os indivíduos despenderem grande parte de sua vida no trabalho, a relação estabelecida entre eles e atividades laborais impacta diretamente seus comportamentos e sentimentos nesse ambiente. Dessa forma, BET é um aspecto 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). Essa concepção abrange os aspectos hedônicos – prazer – e eudaimônicos – realização de potencial no trabalho.

Estudos propõem que a presença e manutenção de emoções positivas, relacionamento equilibrado com os colegas de trabalho e resultados favoráveis influenciam

positivamente a produtividade, a saúde, a qualidade de vida e o desempenho do indivíduo (Hernández-Varas et al., 2019; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Siqueira & Padovam, 2008). A investigação das variáveis antecedentes de BET tem sido a tônica nos estudos nacionais, conforme Pantaleão e Veiga (2019). As autoras identificaram antecedentes contextuais tais como suporte organizacional (Gomide, Silvestrin, & Oliveira, 2015; Paschoal et al., 2010; Sant’anna, Paschoal, & Gosendo, 2012; Souza, Siqueira, & Martins, 2015); suporte social (Paschoal et al., 2010; Souza et al., 2015); justiça organizacional (Masagão & Ferreira, 2015); políticas de gestão de pessoas (Souza, Ribeiro, & Bertolini, 2014); comprometimento organizacional (Traldi & Demo, 2012); clima social e *coping* (Sobrinho & Porto, 2012); confiança do empregado na organização (Horta, Demo, & Roure, 2012); e assédio moral (Jacoby & Monteiro, 2016).

Segundo Pantaleão e Veiga (2019), variáveis demográficas e ocupacionais têm recebido menor atenção nos estudos. Menor número deles foi constatado em relação às consequências de BET, destacando-se intenção de rotatividade, comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho.

A concepção positiva do funcionamento do indivíduo e da vivência de experiências prazerosas e realizadoras estimula a investigação de condições que possam propiciar tais experiências. Isto posto, investigar seus antecedentes se mostra como necessidade por criar ativos para os empregados e organizações, indicando aspectos capazes de influenciar BET. Sabe-se que BET gera impacto no próprio trabalhador e em sua organização (Hernández-Varas et al., 2019).

Entre os antecedentes de BET, neste estudo, foram propostos a percepção de suporte organizacional (PSO) e o capital psicológico (Capsi). Assim, o modelo de investigação é composto por variáveis antecedentes de natureza micro (Capsi) e macrossistêmicas (PSO). Esse modelo é inédito, uma vez que outros estudos não adotaram essa configuração.

Nos estudos pioneiros da PSO, Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) propuseram que esse construto se refere às “crenças estabelecidas pelo empregado do quanto a organização cuida do seu bem-estar e o valoriza” (p. 501). Desde então, a literatura a seu respeito vem descortinando a existência de correlações positivas entre PSO e seu papel preditor de outras variáveis do contexto organizacional, visto que se desenvolve por meio de situações de trocas estabelecidas por uma forma de contrato psicológico

entre o empregado e empregador (Gomide et al., 2015; Paschoal & Tamayo, 2008; Paschoal et al., 2010; Sant’anna et al., 2012; Souza et al., 2015).

A segunda variável do modelo – capital psicológico – tem como base os estudos organizacionais positivos. Nesse cenário, os pesquisadores identificaram a necessidade de compreender o que caracteriza as pessoas e os sistemas humanos no seu melhor e, com isso, temas como esperança, otimismo, felicidade e criatividade tomaram lugar em artigos e livros com uma perspectiva de mudança de foco da ciência psicológica para as virtudes e as forças humanas (Snyder & Lopez, 2009).

Essa 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, entre outras, e, conseqüentemente, nas organizações de trabalho em que estão inseridas. Para Luthans, Avolio, Walumbwa e Li (2005), o Capsi é o principal fator psicológico positivo relacionado a aspectos particulares inerentes ao indivíduo e, também, 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 destacar o estudo realizado por Souza et al. (2015), no qual testaram um modelo composto por Capsi, percepções de suporte e BET para analisar a interdependência dessas variáveis entre si. Ademais, a grande maioria dos estudos contempla as referidas variáveis de forma segregada, como o de Estivalete, Andrade, Faller, Stefanan e Souza (2016), que investigou a influência do suporte organizacional sobre o BET, e Urbano (2018) e Nunes (2015), que analisaram a relação entre as dimensões de Capsi e BET.

À vista disso, a pesquisa pretende contribuir ao preencher uma lacuna identificada na literatura nacional em relação a estudos que relacionem especificamente BET, PSO e Capsi em um modelo integrado. Adota-se uma tendência atual da literatura internacional que tem como foco as virtudes e forças das pessoas e das organizações. No que concerne às suas contribuições ao âmbito organizacional, a relevância reside em obter informações que permitam às organizações se tornarem ambientes mais saudáveis e capazes de gerar o bem-estar de seus colaboradores. Isso se daria mediante

o conhecimento dos principais aspectos influentes de BET, que, por sua vez, poderia afetar a produtividade, entre outros aspectos. Considerando o exposto, este estudo teve por objetivo investigar o impacto da percepção de suporte organizacional e capital psicológico sobre o bem-estar no trabalho.

Método

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 4 anos ($DP = 5,26$) e tempo médio no cargo atual, aproximadamente 3 anos ($DP = 3,51$). O grau de instrução apresentado pela maioria dos respondentes foi superior incompleto (33,5%), seguido por superior completo (31,7%), pós-graduação (31,7%) e 3,1% correspondem ao ensino médio completo.

Em relação a cargos de chefia, 80,2% declararam não ocupar cargos desta natureza. A maioria das empresas relatadas é de natureza privada (68,3%) e 31,7% são de serviço público. Quanto ao ramo de atividade, 69,6% se configuram como prestação de serviço, 21,6% atuam na área de comércio e 8,8%, em atividades industriais.

Instrumentos

A Escala de Bem-Estar no Trabalho – Ebet – (Paschoal & Tamayo, 2008) é composta pelos fatores “afetos positivos” (nove itens; $\alpha = 0,93$; exemplo de item – alegre) e “afetos negativos” (12 itens; $\alpha = 0,91$; exemplo de item – frustrado) e realização/expressividade” (nove itens; $\alpha = 0,88$; exemplo de item – “Desenvolvo habilidades que considero importantes”). A escala Likert de resposta varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Siqueira, 1995) se trata-se de instrumento unifatorial composto por seis itens com valor de Alpha de Cronbach igual a 0,86. Exemplo de item: “É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema”. A escala Likert de resposta varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

A Escala de Capital Psicológico – ICPT-25 – (Siqueira, Martins, & Souza, 2014) é composta por quatro fatores, representados por 25 itens, organizados da seguinte forma: esperança (6 itens; $\alpha = 0,86$; exemplo de item: “Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem no trabalho”); resiliência (6 itens; $\alpha = 0,87$; exemplo de item:

“Fico mais forte após enfrentar mudanças no trabalho”); otimismo (5 itens; $\alpha = 0,87$; exemplo de item: “Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo no meu trabalho”); e eficácia (8 itens; $\alpha = 0,87$; exemplo de item: “Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem no meu trabalho”). A escala Likert de resposta varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com frases referentes ao trabalho atual do participante.

Foram coletados dados sociodemográficos 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.

Procedimentos

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia, com Parecer nº 2.851.411. Trata-se de estudo quantitativo, correlacional, descritivo de natureza transversal, cujo acesso aos participantes se dá mediante instrumentos estruturados de autorrelato para aferir cada um dos construtos do delineamento de pesquisa.

Para compor a amostra, os seguintes critérios de inclusão foram adotados: trabalhadores voluntários e vinculados a organizações públicas ou privadas, tempo mínimo de seis meses na organização, escolaridade mínima equivalente ao ensino fundamental completo e idade superior a 18 anos completos. Participantes que não atendessem a esses critérios foram excluídos do estudo. Além disso, não houve restrições a tipos de organizações, carga horária semanal, ocupações e níveis hierárquicos (operacionais e gerenciais).

A coleta de dados foi realizada no formato presencial e on-line, preservando o sigilo dos respondentes. A estrutura do questionário on-line era a mesma da via impressa contendo a apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, respeitando assim todas as instruções pertinentes à pesquisa.

As respostas obtidas formaram um arquivo de dados sobre o qual foram realizadas análises estatísticas com o auxílio do programa *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versão 22.0. Realizou-se análise exploratória dos dados com a finalidade de verificar erros de digitação, casos extremos, respostas omisadas, 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 correlações entre as variáveis foram

verificadas pela correlação de Pearson. 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 à fidedignidade das escalas para a amostra desta

pesquisa, realizou-se o cálculo do Alfa 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. A Figura 1 ilustra o modelo do estudo.

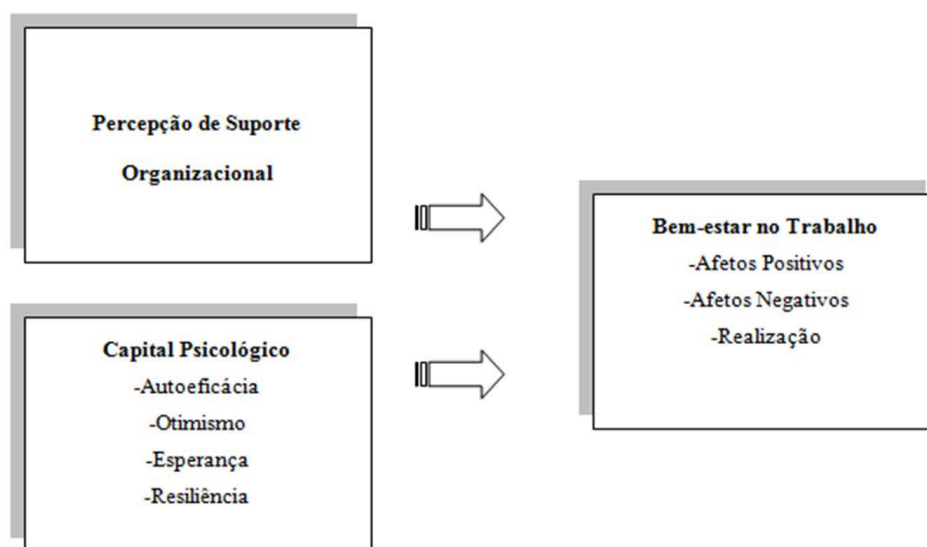


Figura 1
Modelo de investigação proposto.

Resultados

Os instrumentos utilizados no estudo tiveram sua evidência de validade testada para a amostra. A Ebet teve sua estrutura confirmada, ou seja, três fatores – afeto positivo, afeto negativo e realização – emergiram das análises. O cálculo do Alfa de Cronbach mostrou 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 único fator. Por último, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional também apresentou evidência de validade com fator único e Alfa de Cronbach igual a 0,92. Os índices de fidedignidade são todos satisfatórios, superando resultados superiores a 0,70 (Tabela 4), valor considerado por Nunnally (1978) como ponto de corte para avaliação de uma medida precisa.

Neste estudo, todos os índices foram superiores a 0,90, tornando o uso das medidas seguro.

Inicialmente, foram exploradas as médias fatoriais das medidas para a amostra (Tabela 1).

Tabela 1
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
Autoeficácia/ Esperança		4,31	0,51
Otimismo		3,69	0,86

Nota: n = 227

Para afetos positivos, a média obtida foi de 3,08 ($DP=0,91$), em uma escala de 1 a 5, demonstrando assim a presença moderada desses afetos. Esse 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 o desvio-padrão obtidos ($M = 2,82$; $DP = 0,94$) se nivelam no grau “um pouco” da escala de resposta. Portanto a intensidade em relação a esses afetos se aproxima consideravelmente do nível moderado, indicando que, nos últimos seis meses, o trabalho se mostra como fonte de emoções negativas mais brandas do que intensas para os respondentes.

A realização, aspecto cognitivo de bem-estar, foi apresentada aos respondentes a partir do 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 média igual a 3,49 ($DP = 0,92$), o que, portanto, de acordo com a escala de resposta, indica que a percepção dos trabalhadores se nivela no grau “concordo em parte” quanto à realização no trabalho.

Em relação à mensuração da PSO, os participantes foram instruídos a manifestar, em relação a seis assertivas, seu nível de concordância ou discordância, graduando-o em valores de 1 até 7. Para fins de interpretação, Siqueira (1995) propõe que, quanto maior for o valor do escore médio, mais os respondentes percebem que a empresa se preocupa em promover seu bem-estar. Valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar que os trabalhadores estão percebendo falta de preocupação da empresa. Portanto, com base na média de 3,90 ($DP = 1,63$), os trabalhadores percebem falta de preocupação por parte da organização quanto ao que esta oferta relativamente a 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 em relação a sua resiliência, autoeficácia, esperança e seu otimismo, sendo considerado escore alto valores entre 4 e 5; escore médio, valores entre 3 e 3,9; e baixo, entre 1 e 2,9. Quanto aos participantes deste estudo,

pode-se inferir que estes se veem como autoeficazes e esperançosos no trabalho, uma vez que autoeficácia/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 creem que dispõem dos meios necessários para serem bem-sucedidos no trabalho.

Em relação ao otimismo, as crenças são medianas a respeito de que fatos positivos no trabalho ocorrerão no futuro, 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 se mostrou menos fortalecida, com média de 3,20 ($DP = 0,82$), o que denota que as crenças dos respondentes de que depois de enfrentar adversidades no trabalho sairão fortalecidos são medianas. A média do capital psicológico total ($M = 3,88$; $DP = 0,52$) pode ser classificada como mediana.

Foram realizadas análises abrangendo as variáveis sociodemográficas e os construtos componentes do modelo. A Tabela 2 mostra os resultados das diferenças de médias entre homens e mulheres em relação a Capsi, PSO e BET.

Tabela 2
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	0,01
	Feminino	3,03		
Autoeficácia/ esperança	Masculino	4,38	1,93	0,05
	Feminino	4,25		
Otimismo	Masculino	3,85	2,46	0,01
	Feminino	3,57		

As diferenças entre os dois grupos foram significativas, exceto no caso de realização – dimensão de BET. Em relação aos afetos positivos, os homens demonstram intensidade um pouco mais acentuada do que as mulheres quanto às vivências de emoções positivas como alegria, ânimo, disposição, contentamento, felicidade, empolgação, entusiasmo, tranquilidade no trabalho ($t = 3,08$; $p = 0,05$). Estas, ao contrário, demonstraram maior prevalência de afetos negativos no trabalho (preocupação, irritabilidade, depressão, tédio, chateações, impaciência, ansiedade e outros).

No que diz respeito à PSO, os resultados indicaram que os homens tendem a perceber de maneira mais intensa ($t = 2,24$; $p = 0,01$) que a organização se preocupa e cuida do seu bem-estar, em contraposição às mulheres. Assim como demonstraram crenças mais fortalecidas de que adversidades no trabalho os fortalecerão (resiliência) e também que têm recursos cognitivos para realizar seu trabalho com êxito e serem bem-sucedidos (autoeficácia/esperança). Os homens se mostram favoráveis em relação à 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 apresentaram, conforme a Tabela 3, que houve diferenças significativas nas médias obtidas para realização ($t = 3,16$; $p = 0,01$), resiliência ($t = 2,07$; $p = 0,04$), autoeficácia/esperança ($t = 2,09$; $p = 0,03$) e otimismo ($t = 2,40$; $p = 0,01$). Os participantes acreditam que ocupantes de cargos de chefia são mais realizados no trabalho, além de terem crenças mais fortalecidas sobre recursos materiais e cognitivos necessários para realizar seu trabalho com êxito. Ainda, se apresentam mais otimistas em relação à ocorrência de acontecimentos de natureza positiva no trabalho. As diferenças não foram significativas no caso de afetos positivo e negativo – dimensões de BET – e PSO.

Tabela 3

Influência do cargo nos níveis de intensidade de BET, PSO E Capsi.

Variáveis	Cargo de Chefia	Média	<i>t</i>	<i>p</i>
Afeto Positivo	Sim	3,21	1,08	0,28
	Não	3,04		

continua...

...continuação

Variáveis	Cargo de Chefia	Média	<i>t</i>	<i>p</i>
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		
Autoeficácia/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 entre as variáveis BET, PSO e Capsi com a categoria tipo de organização (privada ou pública), os resultados obtidos indicaram que houve diferença significativa somente entre as médias de PSO. Esse resultado indica que os trabalhadores de organizações privadas percebem de forma mais acentuada que a organização se preocupa 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 significativas entre o grau de instrução e PSO, Capsi e BET, assim como as médias da idade não apresentaram diferenças. Para análise do tempo de trabalho na organização, foram criadas seis faixas de tempo, 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.

Correlações de Pearson (r)

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 estão na Tabela 4.

Tabela 4
Correlações entre as variáveis do estudo.

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
1 Afeto Positivo	0,94						
2 Afeto Negativo	0,64**	0,93					
3 Realização	0,60**	-0,32**	0,92				
4 Percepção de Suporte Organizacional	0,60**	-0,49**	0,42**	0,92			
5 Resiliência	0,05 ns	-0,06 ns	0,10 ns	0,12 ns	0,83		
6 Autoeficácia/Esperança	0,29**	-0,19*	0,49**	0,29**	0,40**	0,88	
7 Otimismo	0,62**	-0,42**	0,58**	0,52**	0,25**	0,50**	0,86

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; ns = não significativo. Na linha diagonal, constam os valores do Alfa de Cronbach.

A relação de afetos positivos – BET – com os demais construtos é positiva e significativa. A percepção de apoio da organização por parte do empregado está associada com alegria, ânimo, disposição, contentamento, felicidade, empolgação, entusiasmo, tranquilidade e orgulho ($r = 0,60$; $p < 0,01$). Resultado semelhante se nota com otimismo – Capsi – ($r = 0,62$; $p < 0,01$), revelando que, quanto maior a prevalência de afetos positivos, mais frequentes são as crenças do empregado relativas à ocorrência de fatos positivos com ele no trabalho no futuro.

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

No tocante à realização – aspecto cognitivo de BET – constatou-se relação moderada com PSO ($r = 0,42$; $p < 0,01$), ou seja, quanto mais realizados no trabalho, maior PSO. Realização também apresentou associação moderada com a autoeficácia/esperança – Capsi – ($r = 0,49$; $p < 0,01$), mostrando que a realização de potencial do empregado no trabalho pode fortalecer crenças relativas à sua capacidade e impulsionar as ações necessárias para executar o trabalho com sucesso. Em relação ao otimismo, observa-se associação elevada ($r = 0,58$; $p < 0,01$),

portanto realização no trabalho se articula com maiores níveis de autoeficácia/esperança e otimismo.

Resiliência – dimensão de Capsi – não demonstrou correlações significativas com BET e PSO. No entanto, quando associada à autoeficácia/esperança ($r = 0,40$; $p < 0,01$) e Otimismo ($r = 0,25$; $p < 0,01$) apresentou, respectivamente, intensidades de correlação moderada e baixa, o que denota que, quando os indivíduos acreditam que sairão fortalecidos após enfrentarem adversidades no trabalho, maior a crença de que têm capacidades e recursos cognitivos para realizar o trabalho, bem como dispor de meios e recursos necessários para o sucesso laboral.

Em relação às correlações entre as variáveis independentes, destaca-se o otimismo – Capsi –, que apresentou correlações positivas e moderadas com a PSO ($r = 0,52$; $p < 0,01$), autoeficácia/esperança ($r = 0,50$; $p < 0,01$) e resiliência ($r = 0,40$; $p < 0,01$). Após verificar as correlações entre as variáveis do estudo, procedeu-se ao cálculo das análises de regressão múltipla padrão, tomando cada dimensão de BET como variável-critério.

Afetos positivos e negativos – dimensões de BET – exibiram, como variáveis explicativas, 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, a relação é 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 por 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 percepção, por parte do indivíduo, de que a organização não

oferece apoio (PSO) e por acreditar que fatos positivos poderão não ocorrer em 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 preditor de realização. Nesse modelo, o percentual de explicação da variância é 41% (R^2 ajustado = 0,40; $F [3, 223] = 52,013; p < 0,001$). A percepção de realização no trabalho por parte dos indivíduos, portanto, tem como contributos aspectos organizacionais (PSO) e individuais (Capsi). A Figura 2 mostra o modelo final.

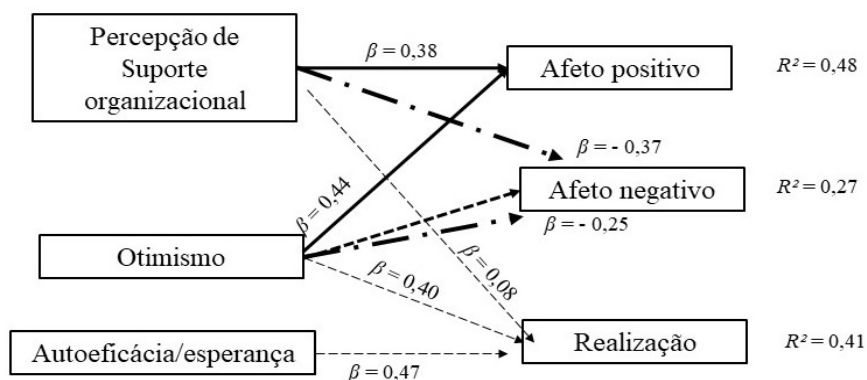


Figura 2
Modelo final.

Discussão

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 hipotetizar que essa percepção afeta o nível de bem-estar no trabalho. O valor do suporte organizacional é descrito por Kurtessis et al. (2015), ao relatarem que esse suporte incrementa a orientação positiva do empregado em relação à organização, gerando sentimento de obrigação e confiança, o que pode influenciar, inclusive, o compromisso afetivo. Esses autores acrescentam que o suporte organizacional pode preencher necessidades socioeconômicas dos empregados. O estudo de Gomide et al. (2015) corrobora que os suportes organizacional e social foram antecedentes de BET em ambientes corporativos.

As dimensões de capital psicológico – resiliência, otimismo e autoeficácia/esperança – apresentaram, respectivamente, níveis moderado e alto. As consequências do capital psicológico têm sido registradas na literatura nos trabalhos de Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007) que o relacionam ao desempenho. Mais recentemente, Hernández-Varas et al. (2019) afirmaram que a atitude positiva do trabalhador afeta seu desempenho diário, conforme analisado em estudos do comportamento organizacional positivo, beneficiando trabalhador e empregador a longo prazo. No Brasil, Polizzi Filho e Claro (2019), ao estudarem intenção de rotatividade, encontraram que níveis baixos de capital psicológico se associaram àquela variável, o que implica em custos organizacionais.

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 à satisfação no trabalho (Traldi & Demo, 2012), às políticas de gestão sobre condições de trabalho (Souza et al., 2014) e à percepção de justiça de procedimento (Loiola, Alves, & Siqueira, 2017).

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 a sexo, as diferenças de médias mostraram que os homens têm 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 o estado mental dos homens é superiormente positivo (Capsi) em relação às mulheres. Dessa forma, os homens se avaliam como mais eficazes, esperançosos, otimistas e resilientes no trabalho. Resultados anteriores se assemelham com os apontamentos de que homens apresentam vínculos mais fortes com o trabalho e a organização do que as mulheres (Loiola et al., 2017). O estudo de Wille, De Fruyt, e Feys (2013) relata que homens e mulheres estão cada vez mais ocupando papéis duplos, com vistas à busca de recursos financeiros e realização de atividades domésticas, tornando o conflito trabalho-família mais proeminente. Esse conflito tem se relacionado com indicadores de bem-estar pessoal e profissional. É possível supor que tais conflitos possam afetar de modo especial as mulheres, considerando a realidade brasileira, na qual é comum encontrar mulheres que são chefes de família. Além disso, a diferença salarial entre gêneros também é notória nessa realidade.

Mainardi, Cassenote, Guilloux, Miotto e Scheffer (2019) descreveram a diferença salarial por gênero e analisaram os fatores associados aos médicos brasileiros. Quase 80% das mulheres estão concentradas em três categorias de salários mais baixos, enquanto 51% dos homens estão em três categorias mais altas. O modelo final sugeriu que a probabilidade de os homens receberem o nível salarial mais alto é de 17,1% e para as mulheres é de 4,1%. Os autores ainda abordam a discriminação de gênero, subliminar ou explícita, cujas consequências vão além das desigualdades salariais, por exemplo, assédios cometidos por homens contra mulheres no local de trabalho, que afetam o desempenho e levam ao absenteísmo, à desmotivação e até à depressão.

A dimensão realização (BET), que abrange a percepção de expressividade, não apresentou diferenças significativas entre os participantes. Entende-se, portanto, que homens e mulheres têm níveis de realização pessoal e expressividade similares no trabalho. Este resultado se assemelha com o de Rocha Sobrinho e Porto (2012), que também utilizaram a Ebet e identificaram pouca influência da variável gênero 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 a 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 citadas. Rocha Sobrinho e Porto (2012) investigaram a influência da escolaridade em relação ao BET, obtendo resultados não significativos. Porém, em relação à idade, os autores 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 se manter estável. Essa possibilidade é corroborada por Hernández-Varas et al. (2013), ao investigarem Capsi, satisfação no trabalho e autopercepção de saúde na predição de bem-estar psicológico em militares, pois identificaram diferenças significativas entre satisfação no trabalho e idade e tempo de serviço.

Em síntese, o resultado deste estudo não permite afirmar que BET, PSO e Capsi aumentem com o passar o tempo, embora a literatura sobre Capsi declare que este possa ser desenvolvido por se tratar de um estado, e não de traços de personalidade. Gomide et al. (2015) argumentam que variáveis de cunho individual são preditoras frágeis para critérios relacionados ao trabalho e às organizações. Contudo o que se nota na literatura organizacional de forma mais ampla são resultados inconsistentes que ora opontam para relação entre variáveis sociodemográficas e construtos, ora negam essa relação. Por exemplo, Carlotto (2010) explicou que professores com mais idade desenvolveram recursos de enfrentamento de situações estressantes na atividade docente. A respeito da idade dos docentes, a literatura indica maior pontuação de exaustão emocional (burnout) entre os mais jovens, o que seria decorrente de expectativas irrealistas em relação à profissão e, provavelmente, pela falta de experiência, por não saberem como lidar com as demandas do trabalho (Borges & Lauxen, 2016; Carlotto, 2010). Assim, profissionais com maior tempo

e experiência podem desenvolver formas mais adequadas de enfrentamento das situações desgastantes.

Quanto ao tipo de organização, a diferença significativa identificada foi em relação aos trabalhadores pertencentes a organizações privadas quanto à PSO. Uma explicação para esse resultado pode ser atribuída ao maior grau de autonomia dessas organizações que podem criar e alterar suas 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 às variáveis deste estudo.

Os ocupantes de cargo 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 têm crenças mais fortalecidas de que dispõem dos recursos materiais e cognitivos para realizarem seu trabalho com êxito e serem bem-sucedidos (autoeficácia/esperança). Mostram-se ainda 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 não ocupam cargos de chefia. Estes resultados se justificam, pois é da natureza do cargo de chefia ter maior autonomia em relação a decisões inerentes ao trabalho, assim como maior liberdade para que possam expressar suas opiniões, sentimentos e emoções no ambiente profissional.

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, autoeficácia/esperança (Capsi) e pela percepção por parte dos indivíduos sobre os esforços despendidos pela organização em dar-lhes o apoio necessário em seu trabalho (PSO).

Constatou-se que PSO se constituiu 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 afeto positivo e realização tiveram maior impacto de capital psicológico, ou seja, otimismo e autoeficácia/esperança, considerando os valores de beta.

Entre os preditores de BET, Souza 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 o leque de investigação sobre BET é amplo, Loiola, Alves e Siqueira (2017) relatam que o nível de BET aumenta proporcionalmente à percepção de justiça de procedimento.

A importância de percepção de suporte organizacional está presente em estudos de Paschoal et al. (2010), que testaram o impacto da PSO e suporte social sobre BET. Sant'Anna et al. (2012) também confirmaram ser a PSO antecedente de bem-estar, em que, 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. Resultado coerente com esse foi verificado por Figueroa, Jara e Celis (2012), ao identificarem o impacto de PSO e políticas de gestão de pessoas sobre o desenvolvimento da síndrome de burnout.

Rollins et al. (2021), ao estudarem o burnout, apontaram a importância dos fatores organizacionais externos na manifestação da síndrome em profissionais da área de saúde. Assinalaram, inclusive, alvos contextuais (papel dos supervisores, sistema de saúde mais amplo) que podem se tornar objetos de intervenção em vários níveis organizacionais, guiando o campo em direção a maneiras mais eficazes de reduzir o esgotamento e melhorar o envolvimento no trabalho. Nessa linha de raciocínio, fator contextual como o suporte da organização afetaria o bem-estar de seus empregados.

A metanálise de Kurtessis et al. (2015) mostrou que a PSO desempenhou papel significativo na relação indivíduo-organização, implicando assim no bem-estar do indivíduo, fortalecendo sua expectativa de recompensa, satisfação e autoestima. Este resultado é compatível com aquele apresentado no âmbito nacional por Souza 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. O estudo de Sihag e Sarikwal (2015) indicou que a organização, ao ofertar mais suporte e valorizar a contribuição dos empregados, estimula o desenvolvimento de capital

psicológico, o que afeta positivamente o comprometimento e o desempenho destes para com a organização.

Com base na perspectiva de Soraggi e Paschoal (2011), que declaram o mérito de 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 contribuiu na explicação de bem-estar no trabalho, o mesmo ocorrendo com capital psicológico. Sem dúvidas, a contribuição de suporte organizacional já é investigada há mais tempo, consolidando a robustez dessa variável nos estudos do comportamento organizacional. Nesse 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 ao trabalho e de que dias melhores virão retrata 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 & Scheier, 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 por Snyder & 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, e pode ser constatada 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 autoeficácia/esperança. O aspecto eudemônico do conceito de BET 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 combinada com a crença na disponibilidade de meios para alcance de sucesso exerceram papel importante na realização. Desenvolver habilidades e potenciais no trabalho é algo importante na vida do empregado. Dessa forma, um indivíduo com elevados escores em otimismo, esperança/autoeficácia tende a preservar seu bem-estar no trabalho.

Outros estudos envolvendo Capsi têm sido realizados abrangendo outras variáveis, como comportamentos extrapapel e engajamento no trabalho. 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. Cavalcanti, Siqueira e Kuniyoshi (2014) já haviam confirmado a associação entre Capsi e BET. Os resultados revelaram a existência de correlações positivas e significativas entre engajamento no trabalho, capital psicológico e as dimensões de bem-estar no trabalho. Dessa forma, infere-se que o indivíduo que apresenta vigor e absorção tem também níveis acentuados de otimismo, resiliência, esperança e eficácia.

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 dimensões, deve-se ressaltar que, embora a dimensão resiliência tenha apresentado indícios de validade e fidedignidade, não foi constatada relação desta com BET. De certo modo, isso afeta a análise de capital psicológico em relação ao bem-estar. Esse resultado não é inédito, pois Formiga, Sousa e Freire (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 no estudo de Meintjes e Hofmeyr (2018), em que a resiliência não impactou no engajamento no trabalho.

Uma possível explicação para esses resultados pode ser o fato de que a resiliência diz respeito a um mecanismo individual que essencialmente depende de algum acontecimento externo relacionando ao trabalho. Se o empregado não vivenciou 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 isso, a postura do trabalhador diante de determinado acontecimento negativo se relaciona à própria maturidade emocional e como ele interpreta os fatos, o que os gerou e sua responsabilidade sobre eles.

Considerações gerais

Este estudo teve por objetivo testar o modelo no qual bem-estar no trabalho seria explicado pela percepção de suporte organizacional e capital psicológico em uma amostra constituída por indivíduos formalmente empregados.

Entretanto o modelo não foi confirmado plenamente, visto que apenas percepção de suporte organizacional, otimismo e autoeficácia/esperança (Capsi) demonstraram ser preditores de bem-estar no trabalho, excluindo resiliência do modelo empírico. Destaca-se que capital psicológico apresentou maior peso nas explicações de bem-estar no trabalho que suporte organizacional. Todavia há uma combinação de variável contextual e individual.

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 análises que possam verificar a mediação e moderação das relações entre essas variáveis. Recomenda-se a aplicação de outro instrumento para mensurar Capsi, de forma a analisar evidências propostas por Luthans, Avey, Avolio, Norman e Combs (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.

Sugere-se incluir como limitação para as diferenças encontradas entre os sexos (do estado mental positivo dos homens no trabalho em relação às mulheres) as variáveis contextuais de ambientes, tanto relacionados à carreira (ambiente de trabalho) como sociais (papéis sociais atribuídos a gênero, família e relações interpessoais). Além disso,

diferenças salariais e de gênero são questões importantes de serem investigadas e com potencial de diminuir nuances em relação aos fatores geradores de estados mentais positivos ou negativos na carreira de homens e mulheres.

Para futuras pesquisas, a participação de organizações de porte e ramo de atuação diversos é importante, uma vez que tais 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. Recomenda-se, ainda, investigar variáveis contextuais, por exemplo, a percepção de justiça organizacional e aspectos relacionados à carreira e remuneração.

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 é uma boa estratégia.

Referências

- 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. <https://doi.org/10.11606/issn.2178-2075.v8i2p42-68>
- Baldissera, J. F., Defaveri, I. R., & Walter, S. A. (2018). O Capital Psicológico do Trabalho e a Satisfação e o comprometimento Organizacional de Professores Universitários de Contabilidade. *Revista UNemat de Contabilidade*, 7(14), 73-108. <https://doi.org/10.30681/ruc.v7i14.2832>
- Borges, R. S. S., & Lauxen, I. A. G. (2016). Burnout e fatores associados em docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro. *Saúde em Redes*, 2(1), 97-116. <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2016v2n1p97-116>
- Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de burnout: diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, 41(4), 495-502.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-243). Oxford University Press.
- Cavalcanti, 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), 42-64. <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Estivalete, 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. <https://doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v14n2p31-56>
- Figueroa, A. E. J., Jara, J. M. G., & Celis, E. M. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- 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. <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1256.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.349>
- 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>
- Hernandez, J. (2007). *Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia]. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/17283>
- Hernández-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Suárez, M. M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception. *Psicothema*, 31(3), 277-283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>
- Horta, P., Demo, G., & Roure, P. (2012). Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(4), 566-585.
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J. K. (2016). Assédio moral em estudantes trabalhadores e sua relação com bem-estar no trabalho. *Interação em Psicologia*, 20(3), 319-329.
- 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>
- 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*, 18(1), 85-90. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- 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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Mainardi, G. M., Cassenote, A. J. F., Guilloux, A. G. A., Miotto, B. A., & Scheffer, M. C. (2019). What explains wage differences between male and female Brazilian physicians? A cross-sectional nation wide study. *BMJ Open*, 9(4), 1-12. <http://observatorio.fm.usp.br/handle/OPI/33148>
- Masagão, V. C., & Ferreira, M. C. (2015). O impacto da justiça organizacional sobre o bem-estar laboral: um estudo com trabalhadores do varejo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 8-18.
- 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), a953. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.953>


- Miles, J., & Schevlin, M. (2001). *Applying regression & correlation: A guide for students e researchers*. Sage Publications.
- Nunes, C. A. P. P. S. (2015). *A relação entre capital psicológico e bem-estar no trabalho* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa].
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Pantaleão, P. F., & Veiga, H. M. S. (2019). Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura nacional na última década. *Holos*, 5, 1-24. <https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&tng=pt
- 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>
- 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. <https://doi.org/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, Universidade Federal de Uberlândia]. <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2017.10>
- Rollins, A. L., Eliacin, J., Russ-Jara, A. L., Monroe-Devita, M., Wasmuth, S., Flanagan, M. E., Morse, G. A., Leiter, M., & Salyers, M. P. (2021). Organizational conditions that influence work engagement and burnout: a qualitative study of mental health workers. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(3), 229-237. <https://doi.org/10.1037/prj0000472>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>
- Scottish Executive Social Research. (2007). *Employee engagement in the public sector: a review of literature*. Scottish Executive Social Research. <https://www2.gov.scot/socialresearch>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- 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. <http://ejbo.jyu.fi>
- Silva, M. Z. A., & Andrade, A. L. (2019). Influência da Carreira e do capital psicológico em aspectos de vida e trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240105>
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., & Souza, W. (2014). Capital psicológico no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 65-78). Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Artmed.
- 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. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>
- 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. <https://doi.org/10.12957/epp.2011.8397>
- Souza, J., Ribeiro, I., & Bertolini, G. R. F. (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. <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. <http://dx.doi.org/10.20946/rad.v17i2.18334>
- 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. <https://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]. <http://hdl.handle.net/11067/3865>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: a 15 year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 124-156. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Artmed.

Ana Paula Silva Nogueira

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia – MG. Brasil.


Email: anacertspc@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4638-8683>

Áurea de Fátima Oliveira

Professora Associada IV do Curso de Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Uberlândia – Minas Gerais. Brasil.

E-mail: aurea.oliveira@ufu.br

 <https://orcid.org/0000-0001-5404-0540>

Endereço para envio de correspondência:

Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia. Avenida Pará, 1720, Bloco 2C, Umuarama. CEP 38405-240. Uberlândia – MG. Brasil.

Recebido 21/05/2020

Aceito 09/06/2021

Received 05/21/2020

Approved 06/09/2021

Recibido 21/05/2020

Aceptado 09/06/2021

Como citar: Nogueira, A. P. S., & Oliveira, A. F. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

How to cite: Nogueira, A. P. S., & Oliveira, A. F. (2022). Impact of Perception of Organizational Support and Psychological Capital on Well-Being at Work. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

Cómo citar: Nogueira, A. P. S., & Oliveira, A. F. (2022). Impacto de la Percepción del Apoyo Organizacional y el Capital Psicológico Sobre el Bienestar en el Trabajo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>