ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
Dossiê, doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

ANTECEDENTES E CONSEQUENTES DA PROSPERIDADE NO TRABALHO: UM MODELO DE MEDIAÇÃO MODERADA

VLADIMIR P. NOVAES[1]
https://orcid.org/0000-0002-1337-2749

MARIA C. FERREIRA[2]
https://orcid.org/0000-0003-0752-6710

HELENIDES MENDONÇA[3]
https://orcid.org/0000-0003-3990-5432

CLÁUDIO V. TORRES[4]
http://orcid.org/0000-0002-3727-7391

Para citar este artigo: Novaes, V. P., Ferreira, M. C., Mendonça, H., & Torres, C. V. (2020). Antecedentes e consequentes da prosperidade no trabalho: Um modelo de mediação moderada. *Revista de Administração Mackenzie*, *21*(1), 1–30. doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Submissão: 1º jun. 2019. **Aceite:** 20 set. 2019.

[1] Centro Universitário Universus Veritas (Univeritas), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
[2] Universidade Salgado de Oliveira (Universo), Niterói, RJ, Brasil.
[3] Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás), Goiânia, GO, Brasil.
[4] Universidade de Brasília (UnB), Brasília, DF, Brasil.

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License.

This paper may be copied, distributed, displayed, transmitted or adapted if provided, in a clear and explicit way, the name of the journal, the edition, the year and the pages on which the paper was originally published, but not suggesting that RAM endorses paper reuse. This licensing term should be made explicit in cases of reuse or distribution to third parties. It is not allowed the use for commercial purposes.

Este artigo pode ser copiado, distribuído, exibido, transmitido ou adaptado desde que citados, de forma clara e explícita, o nome da revista, a edição, o ano e as páginas nas quais o artigo foi publicado originalmente, mas sem sugerir que a RAM endosse a reutilização do artigo. Esse termo de licenciamento deve ser explicitado para os casos de reutilização ou distribuição para terceiros. Não é permitido o uso para fins comerciais.

RESUMO

Objetivo: Investigar as relações da participação na tomada de decisões e do suporte social no trabalho com o desempenho de papéis no trabalho, assim como o papel mediador da prosperidade no trabalho e o papel moderador da autoeficácia em tais relações.

Originalidade/valor: O estudo contribuiu para a extensão da rede monológica da prosperidade no trabalho, ao testar um modelo que engloba conjuntamente construtos pouco estudados como antecedentes e consequentes da prosperidade no trabalho, além de analisar o papel de um recurso pessoal nessas relações, com base na teoria de demandas e recursos do trabalho (JD-R).

Design/metodologia/abordagem: A pesquisa é de natureza empírica, com abordagem quantitativa de natureza correlacional, e testou sete hipóteses. Os dados foram coletados por meio de questionários de autorrelato e analisados pela modelagem de equações estruturais.

Resultados: As hipóteses foram totalmente corroboradas e indicaram os seguintes aspectos: a participação na tomada de decisões e o suporte social exercem impacto positivo sobre a prosperidade no trabalho; a prosperidade no trabalho medeia a relação entre tais variáveis e o desempenho de papéis no trabalho; a autoeficácia modera as relações positivas da participação na tomada de decisões e do suporte social com a prosperidade no trabalho, no sentido de acentuá-las. A pesquisa traz importantes implicações para a literatura, ao contribuir para a extensão do modelo de prosperidade no trabalho a amostras brasileiras. As organizações poderão se beneficiar de tais achados e obter vantagem competitiva ao implantarem medidas capazes de promover melhorias no que diz respeito à prosperidade no ambiente organizacional.

PALAVRAS-CHAVE

Prosperidade no trabalho. Autoeficácia. Participação na tomada de decisão. Suporte social. Desempenho de papéis no trabalho.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações vêm operando em um ambiente de constantes mudanças econômicas e tecnológicas e vivenciando fortes pressões competitivas no mercado mundial, o que as leva à necessidade de se adaptarem continuamente a tais cenários (Cummings & Worley, 2014). Essas adaptações têm implicações diretas para o bem-estar dos empregados.

Os estudiosos do bem-estar laboral vêm, ao longo do tempo, adotando diferentes construtos como manifestações de tal fenômeno, tais como a satisfação no trabalho, o florescimento no trabalho, os afetos positivos e negativos dirigidos ao contexto do trabalho e a prosperidade no trabalho (Fisher, 2014). De particular interesse para a presente investigação é a prosperidade no trabalho, que consiste em um estado psicológico composto pela experiência conjunta de vitalidade e de aprendizagem (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein, & Grant, 2005). De acordo com Spreitzer et al. (2005), os recursos decorrentes do trabalho e os fatores contextuais do ambiente laboral constituem-se em mecanismos-chave para a promoção da prosperidade no trabalho e, consequentemente, de seu desempenho laboral.

Tal modelo necessita, porém, de maior verificação empírica, por ser relativamente novo, razão pela qual a pesquisa sobre os antecedentes e consequentes da prosperidade no trabalho ainda é bastante escassa (Niessen, Sonnentag, & Sach, 2012). Fundamentando-se nessas considerações, o presente estudo testou empiricamente um modelo que engloba, ao mesmo tempo, fatores contextuais (participação na tomada de decisões) e recursos produzidos na realização do trabalho (suporte social) como antecedentes da prosperidade no trabalho, bem como um consequente de tal construto: o desempenho de papéis de trabalho.

O estudo pretendeu, ainda, analisar o papel moderador de um recurso pessoal, a autoeficácia, nas relações entre a participação na tomada de decisões, o suporte social e a prosperidade no trabalho. Tal moderação justifica-se pelos pressupostos da teoria de demandas e recursos do trabalho (*job demands-resources* – JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007), segundo a qual os recursos pessoais podem agir como moderadores das relações entre os recursos e as demandas do trabalho e o bem-estar laboral (Novaes, Ferreira, & Valentini, 2018; Tremblay & Messervey, 2011).

A pesquisa traz, portanto, importantes implicações para a literatura e para a prática. Desse modo, ela contribui para a extensão da proposta de Spreitzer et al. (2005), ao testar um modelo que engloba conjuntamente

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

construtos pouco estudados como antecedentes e como consequentes da prosperidade no trabalho, além de analisar o papel de um recurso pessoal nessas relações, com base na teoria de JD-R. Além disso, as organizações poderão se beneficiar de tais achados e obter vantagem competitiva ao implantarem medidas capazes de promover melhorias no que diz respeito à prosperidade no ambiente organizacional.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Participação na tomada de decisão, suporte social e prosperidade no trabalho

A prosperidade no trabalho tem sido definida como uma experiência conjunta de vitalidade e de aprendizagem no ambiente laboral (Spreitzer et al., 2005). A vitalidade diz respeito à experiência subjetiva de energia e vivacidade, enquanto a aprendizagem refere-se à sensação de que se está adquirindo e aplicando conhecimentos e habilidades no trabalho.

O referido construto tem sido abordado por meio do modelo proposto por Spreitzer et al. (2005), segundo o qual os fatores contextuais e os recursos decorrentes do trabalho caracterizam-se como antecedentes da prosperidade no trabalho. Os fatores contextuais referem-se a ambientes laborais que incentivam a tomada de decisões (grau em que o indivíduo é autorizado a tomar decisões que afetam seu próprio trabalho), o compartilhamento de informações (grau em que a informação é comunicada amplamente em toda a unidade) e o clima de confiança e respeito entre as diferentes equipes de trabalho (Spreitzer et al., 2005). Tais fatores contextuais do ambiente laboral contribuem para o aumento da prosperidade no trabalho, em função de estimularem o crescimento pessoal, a aprendizagem e o desenvolvimento (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Taris, 2014), isto é, de se revestirem de potencial motivacional extrínseco.

No presente estudo, adotou-se como fator contextual a participação na tomada de decisões, que diz respeito ao fato de o indivíduo exercer influência nos processos de decisão inerentes ao ambiente laboral, como as deliberações sobre o desenho do trabalho e as discussões sobre os problemas existentes no trabalho com os gerentes do alto escalão (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Estudos têm evidenciado que a mera crença na capacidade de influenciar o meio ambiente tende a reduzir a tensão, além de

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

a participação efetiva na tomada de decisão permitir que os trabalhadores removam os obstáculos que impedem um desempenho eficaz e se concentrem em seu trabalho, o que tende a levar ao aumento dos níveis de satisfação no trabalho (Afrasiabi, Solokloo, & Ghodrati, 2013) e de engajamento no trabalho (Hu, Schaufeli, & Taris, 2016; Schaufeli & Taris, 2014). Outras pesquisas sugerem que, quando os empregados são encorajados a participar de mais iniciativas que implicam oportunidades de crescimento e aprendizado, eles tendem a prosperar (Spreitzer, Porath, & Gibson, 2012).

Ao final de nossa revisão de literatura e levando em conta os bancos de dados pesquisados (SciELO, PsycINFO), localizou-se apenas um estudo que investigou a influência direta da participação na tomada de decisão no trabalho sobre a prosperidade no trabalho (Sia & Duari, 2018), no qual se constataram efeitos positivos da participação na tomada de decisão sobre essa temática. É provável, assim, que um ambiente laboral que incentive o indivíduo a tomar decisões que afetam seu próprio trabalho fomente maior prosperidade. Nesse sentido, Spreitzer et al. (2005) propõem que os contextos de trabalho que estimulam a tomada de decisão, ao proporcionarem aos indivíduos maior liberdade de escolhas sobre como fazer seu trabalho, tendem a fortalecer os sentimentos de autonomia, que acabam por se reverter em maior prosperidade no trabalho. Nesse sentido, formulou-se a seguinte hipótese:

- H1: A participação na tomada de decisões associa-se positivamente à prosperidade no trabalho.

Os recursos produzidos na realização do trabalho, por sua vez, referem-se ao acesso à informação (compreensão das práticas de trabalho e de como elas são realizadas), à percepção de significância das tarefas (propósito e significado inerentes ao trabalho, advindos da formação de valores relativos ao trabalho, aos colegas e/ou à organização), aos afetos positivos dirigidos ao trabalho (sentimentos e emoções positivos vivenciados no ambiente laboral, como alegria, contentamento e gratidão) e ao grau de relacionamento com os colegas (vínculo criado no ambiente de trabalho entre indivíduos de uma mesma equipe ou de diferentes setores da organização). Segundo Spreitzer et al. (2005), esses recursos são produzidos durante a execução do trabalho.

Na presente pesquisa, foi abordado como recurso produzido na realização do trabalho o suporte social no ambiente laboral, que consiste na ajuda emocional e/ou instrumental que o indivíduo recebe das pessoas que integram as redes sociais de seu cotidiano de trabalho (Gomide Jr., Guimarães,

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

& Damásio, 2004). Os estudos empíricos têm evidenciado que a percepção de suporte social no local de trabalho promove o bem-estar laboral e a satisfação no trabalho (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013), assim como o desempenho no trabalho (AbuAlRub, 2004), além de diminuir a probabilidade de surgimento do *burnout* e da intenção de saída do trabalho (Nissly, Mor Barak, & Levin, 2005).

Seria de se esperar, portanto, que os empregados que usufruem de maior apoio emocional de seus colegas de trabalho e supervisores vivenciem maiores níveis de prosperidade laboral. Nesse sentido, Spreitzer et al. (2005) argumentam que os indivíduos que recebem continuamente apoio de seus colegas de trabalho e supervisores, experimentando um alto grau de conectividade com eles, tendem a apresentar maiores níveis de prosperidade no trabalho. Além disso, segundo a teoria da aprendizagem social (Bandura, 1977), os funcionários que cuidam uns dos outros no ambiente laboral tendem a garantir métodos de trabalho mais adequados e apresentar melhores índices de aprendizagem e de conhecimento, a partir das interações positivas que desenvolvem com seus pares (Paterson, Luthans, & Jeung, 2014), além de vivenciarem níveis mais altos de vitalidade no ambiente laboral. Desse modo, formulou-se a seguinte hipótese:

- H2: O suporte social no trabalho associa-se positivamente à prosperidade no trabalho.

2.2 Prosperidade no trabalho e desempenho de papéis no trabalho

O modelo de Spreitzer et al. (2005) considera que a prosperidade no trabalho se caracteriza como um tipo de medidor subjetivo que os indivíduos usam para discernir se detêm ou não o controle de seu próprio desenvolvimento no trabalho. Ela pode ser vista, portanto, como um indicador do fato de o indivíduo estar se desenvolvendo em uma direção positiva, isto é, de estar buscando condições que estimulem seu crescimento. Logo, quando as pessoas prosperam, elas conseguem também um melhor desempenho no trabalho.

No presente estudo, o desempenho no trabalho foi operacionalizado pelo desempenho de papéis no trabalho, que diz respeito ao conjunto de responsabilidades acerca do próprio desempenho (Griffin, Neal, & Parker, 2007; Murphy & Jackson, 1999). Tal variável tem se mostrado um consequente positivo do comprometimento organizacional (Griffin et al., 2007), dos comportamentos de redesenho do trabalho (Demerouti, Bakker, & Halbesleben,

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

2015) e da recuperação no trabalho (Volman, Bakker, & Xanthopoulou, 2013). Logo, o desempenho de papéis poderia atuar também como um consequente positivo da prosperidade no trabalho. Apoiando-se no pressuposto de que os indivíduos que experimentam sentimentos de vitalidade e aprendizagem no ambiente de trabalho tendem a desenvolver um elevado grau de desempenho no trabalho (Spreitzer et al., 2005), tendo em vista que a prosperidade no trabalho torna os empregados mais interessados em seu desenvolvimento e seu crescimento, seria então de se esperar uma relação positiva entre a prosperidade e o desempenho de papéis no trabalho.

Resultados nessa direção foram obtidos em pesquisas que indicam que a prosperidade no trabalho prediz o desempenho individual no trabalho para além de variáveis atitudinais, como a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional (Porath, Spreitzer, Gibson, & Garnett, 2012; Spreitzer et al., 2012). Com base em tais argumentos e achados, formulou-se, então, a seguinte hipótese:

- H3: A prosperidade no trabalho associa-se positivamente ao desempenho de papéis.

2.3 A mediação da prosperidade no trabalho

O modelo de Spreitzer et al. (2005) também prevê uma relação indireta dos recursos decorrentes do trabalho e dos fatores contextuais do ambiente laboral com o desempenho laboral, mediada pela prosperidade no trabalho. Em outras palavras, as autoras defendem que os recursos decorrentes do trabalho e os fatores contextuais consistem em mecanismos-chave para a promoção da prosperidade no trabalho, que, por sua vez, acarreta maior crescimento dos empregados, melhor saúde mental e maior desempenho no trabalho. Em síntese, tanto os fatores contextuais quanto os recursos decorrentes do trabalho levam os indivíduos a vivenciar maiores níveis de prosperidade no trabalho e, em consequência, melhor desempenho laboral.

De modo congruente com o modelo referido, estudos empíricos têm indicado que a prosperidade no trabalho mediou a relação entre a conectividade com o trabalho e a inovação no trabalho (Carmeli & Spreitzer, 2009), bem como da percepção de apoio da organização com o comportamento de trabalho inovador e a intenção de rotatividade (Abid, Zahra, & Ahmed, 2016). No presente estudo, conforme apontado anteriormente, o desempenho laboral foi operacionalizado pelo desempenho de papéis no trabalho. Nesse sentido, investigou-se o papel mediador da prosperidade no trabalho nas relações da

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

participação na tomada de decisão e do suporte social com o desempenho de papéis no trabalho.

Com base nas formulações de Spreitzer et al. (2005), é possível que os indivíduos que dispõem de maiores incentivos e encorajamento à participação na tomada de decisões acabem por se envolver em decisões que afetam seu trabalho, o que os leva a vivenciar mais sentimentos positivos de vitalidade, de eficácia e de capacidade no trabalho, que irão facilitar seu aprendizado laboral e ajudá-los a se desenvolver em uma direção mais positiva no trabalho, isto é, em direção a um maior desempenho de papéis no trabalho. Nesse sentido, formulou-se a seguinte hipótese:

- H4: A prosperidade no trabalho medeia a relação positiva entre a participação na tomada de decisões e o desempenho de papéis no trabalho.

De modo semelhante, espera-se que os indivíduos que usufruem de um contexto social, no qual interagem satisfatoriamente com seu superior e seus colegas de trabalho, percebam os problemas que encontram pelo caminho como desafios positivos e se sintam, assim, com mais energia e vitalidade para buscar soluções inovadoras por meio de um aprendizado contínuo, o que redundaria em maior desempenho de papéis no trabalho. Formulou-se, assim, a seguinte hipótese:

- H5: A prosperidade no trabalho medeia a relação positiva entre o suporte social no trabalho e o desempenho de papéis no trabalho.

2.4 O papel moderador da autoeficácia no trabalho

Na perspectiva da teoria de JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), tanto os fatores contextuais quanto os recursos decorrentes do trabalho são designados como recursos do trabalho e se caracterizam como aspectos físicos, sociais ou organizacionais que são funcionais para a realização das metas de trabalho, em função de reduzirem as demandas e os custos psicológicos e físicos a eles associados (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Ainda segundo essa teoria, os recursos pessoais podem atuar como moderadores das relações entre as demandas e os recursos do trabalho e o bem-estar laboral (Schaufeli & Bakker, 2004). Tais recursos pessoais referem-se a capacidades psicológicas que servem como base para uma adaptação mais fácil às mudanças e circunstâncias da vida (Hobfoll, 2002). Postula-se, assim, que indivíduos com maiores níveis de recursos pessoais têm maior domínio de suas vidas, o que os ajuda a lidar mais eficazmente com as

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

demandas do trabalho, no sentido de diminuírem o impacto negativo das demandas e maximizarem o impacto positivo dos recursos sobre o bem-estar laboral (Novaes et al., 2018).

De modo consistente com essas asserções, tem se verificado que recursos pessoais como o otimismo, a autoestima, a satisfação com a compaixão, a flexibilidade psicológica e a autoeficácia atuam como moderadores das relações entre demandas do trabalho (como a sobrecarga de trabalho, a insegurança no trabalho e a sobrecarga de funções) e o bem-estar laboral, bem como das relações entre recursos do trabalho (como a autonomia, o suporte social e o treinamento) e o bem-estar no trabalho (Novaes et al., 2018; Tremblay & Messervey, 2011). No entanto, o papel desempenhado pelos recursos pessoais nas relações entre os recursos do trabalho e seus consequentes ainda carece de maior elucidação (Airila et al., 2014).

Fundamentando-se em tais considerações, a presente pesquisa testou o papel moderador da autoeficácia (recurso pessoal) nas relações da participação na tomada de decisão (recurso do trabalho de natureza contextual) e do suporte social (recurso decorrente do trabalho) com a prosperidade no trabalho. A autoeficácia diz respeito às crenças dos indivíduos sobre suas capacidades para realizar com sucesso um determinado curso de ação (Bandura, 1977), ou seja, às percepções dos indivíduos quanto às suas habilidades e crenças com a finalidade de obter êxito nas tarefas laborais. Estudos empíricos têm evidenciado que a autoeficácia no trabalho tem atuado como moderadora das relações entre as condições do trabalho e os níveis de estresse profissional (Tucker, Jimmieson, & Oei, 2013), assim como dos impactos de situações estressantes sobre o engajamento (Ouweneel, Schaufeli, & Le Blanc, 2013).

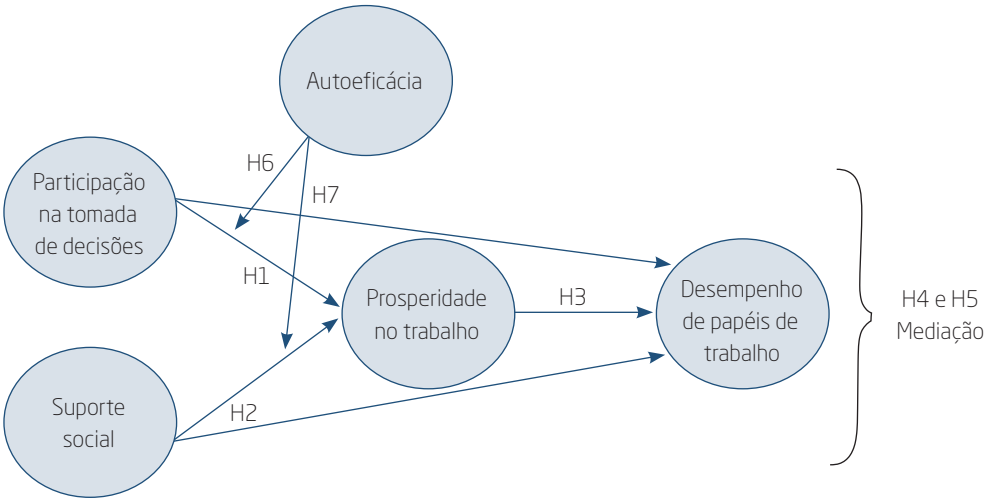
Seria de se esperar, assim, que os indivíduos que acreditam em suas habilidades para realizar as tarefas laborais sintam-se mais motivados a atingir seus objetivos laborais, o que levaria à potencialização do impacto positivo de fatores do contexto laboral (participação na tomada de decisão) e de recursos do trabalho (suporte social) sobre a prosperidade. Desse modo, formularam-se as seguintes hipóteses:

- H6: A autoeficácia no trabalho modera a relação positiva entre a participação na tomada de decisões e a prosperidade no trabalho.
- H7: A autoeficácia no trabalho modera a relação positiva entre o suporte social e a prosperidade no trabalho.

Na Figura 2.4.1, é apresentado o modelo teórico. As hipóteses de pesquisa também estão indicadas.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Figura 2.4.1
MODELO DE PESQUISA



Fonte: Elaborada pelos autores.

3. MÉTODO

3.1 Participantes e procedimentos

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Salgado de Oliveira, no Brasil. A coleta de dados foi realizada em versão *on-line*, por meio de um formulário com os instrumentos utilizados na pesquisa criado no aplicativo Google Docs. Os indivíduos foram contatados por *e-mail* e redes sociais e receberam um *link* para acesso ao questionário. Eles manifestaram sua concordância em participar da pesquisa mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A amostra foi selecionada por conveniência, e o único critério de inclusão referiu-se ao fato de a pessoa trabalhar há pelo menos um ano. Ela foi composta por 595 trabalhadores de organizações públicas (31,2%) e privadas (68,8%), provenientes da cidade do Rio de Janeiro e Niterói, no Brasil, que concordaram voluntariamente em participar da pesquisa. A maioria dos participantes era de sexo feminino (64,5%) e suas idades variaram de 18 a 71 anos ($M = 34{,}32$; $DP = 12{,}27$). No que diz respeito à escolaridade, 37,1% possuíam nível superior completo e 28,4%, nível superior incompleto. Quanto ao estado civil, 46,7% eram casados e 45,7%, solteiros; e, no que se

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

refere à faixa salarial, 62% recebiam de um a três salários mínimos. O tempo de trabalho dos participantes na sua empresa atual variou de 1 a 30 anos (M = 5,57; DP = 7,31), enquanto o tempo de trabalho total variou de 1 a 49 anos (M = 12,35; DP = 10,72). No que tange à função desempenhada, 48% pertenciam ao nível administrativo.

3.2 Instrumentos

O suporte social no trabalho foi avaliado por duas escalas do Questionário de Conteúdo do Trabalho (*Job Content Questionnaire* – JCQ) (Karasek et al., 1998) – o suporte social do supervisor e o suporte social do colega de trabalho –, adaptadas ao contexto brasileiro por Araújo e Karasek (2008). Elas são respondidas em escalas tipo Likert de cinco pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), e ambas compõem-se de três itens. Exemplo de item de suporte social do supervisor: "Meu chefe direto costuma prestar atenção às coisas que eu falo". Exemplo de item de suporte social do colega: "As pessoas com as quais eu trabalho são amigáveis". Na presente pesquisa, no entanto, o apoio social foi considerado unidimensional, por meio da união das escalas de suporte social do supervisor e do colega de trabalho. Os resultados da análise fatorial confirmatória (AFC) para essa escala apresentaram os seguintes índices de ajuste: χ^2 = 23,09 (5), RMSEA = 0,07, CFI = 0,96 e TLI = 0,97. O alfa de Cronbach foi de 0,70.

A participação na tomada de decisão foi avaliada por meio de escala adaptada por Tyler e Blader (2000), composta de quatro itens, a serem respondidos em escalas de concordância do tipo Likert de sete pontos, variando de discordo muito fortemente (1) a concordo muito fortemente (7). Exemplo de item: "Sinto-me capaz de influenciar as decisões tomadas em minha organização". A AFC do modelo da escala, de natureza unifatorial, apresentou os seguintes índices de ajuste: χ^2 = 9,10(2), RMSEA = 0,07, CFI = 0,99 e TLI = 0,98. O alfa de Cronbach da escala foi igual a 0,86.

Para a avaliação da prosperidade no trabalho foi utilizada a Escala de Prosperidade no Trabalho (Porath et al., 2012), adaptada para o contexto brasileiro por Novaes, Ferreira e Valentini (2015), a qual se compõe de nove itens, a serem respondidos em escalas do tipo Likert de sete pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (7). A escala subdivide-se em cinco itens para aprendizagem (por exemplo: "No meu trabalho estou frequentemente aprendendo") e quatro para vitalidade (por exemplo: "No meu trabalho sinto-me vivo e imprescindível"). Tal escala, de natureza bifatorial, apresentou na AFC os seguintes índices de ajuste: χ^2 = 45,63(27),

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

RMSEA = 0,03, CFI = 0,99 e TLI = 0,99. Os alfas de Cronbach da escala foram iguais a 0,87 para o fator aprendizagem, 0,84 para o fator vitalidade e 0,90 para o fator geral.

Para avaliar o desempenho de papéis de trabalho, foram utilizados seis itens da escala desenvolvida por Griffin et al. (2007), a serem respondidos em escalas de frequência do tipo Likert de sete pontos, variando de nunca (1) a sempre (7). Exemplo de um item: "Ajudei meus colegas de trabalho quando solicitado ou quando houve necessidade". No estudo atual, os resultados da AFC demonstraram os seguintes índices de ajuste: χ^2 = 12,21(9), RMSEA = 0,02, CFI = 0,99 e TLI = 0,99. O alfa de Cronbach foi igual a 0,86.

Para medir a autoeficácia no trabalho, utilizou-se a versão brasileira reduzida da Escala de Autoeficácia Ocupacional (EAO-VR), desenvolvida por Rigotti, Schyns e Mohr (2008) e adaptada ao contexto brasileiro por Damásio, Freitas e Koller (2014). O instrumento é composto por seis itens, a serem respondidos em escalas de frequência do tipo Likert de sete pontos, variando de discordo totalmente (1) a concordo (5). Exemplo de item: "Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades". Na presente investigação, os resultados da AFC demonstraram os seguintes índices de ajuste: χ^2 = 6,26(5), RMSEA = 0,02, CFI = 0,99 e TLI = 0,99. O alfa de Cronbach para a escala de autoeficácia, na pesquisa atual, foi igual a 0,77. Na coleta de dados, foi adotado também um questionário sociodemográfico, que incluiu perguntas referentes a sexo, tempo de trabalho, escolaridade, situação civil, faixa salarial e função desempenhada.

3.3 Análise dos dados

A análise dos dados foi realizada por meio da modelagem de equação estrutural, utilizando-se o *software* Mplus e o método de estimação *Weighted Least Squares Means and Variance Adjusted* (WLSMV). Na verificação do modelo de mensuração, o modelo de seis fatores independentes e correlacionados foi comparado com o modelo de um fator e com o modelo de cinco fatores, por meio da AFC.

Após a confirmação do modelo de mensuração, o modelo estrutural foi adotado para verificar as relações entre os construtos estudados. Com base nas recomendações de Hayes (2013), a relação entre as variáveis independentes (participação na tomada de decisão e suporte social) e a variável dependente (desempenho de papéis no trabalho) foi inicialmente examinada, e tal relação deve ser significativa para haver mediação. Na segunda

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

etapa, a variável mediadora (prosperidade no trabalho) foi inserida no modelo para verificar se as variáveis preditoras estavam relacionadas à variável mediadora e se esta estava relacionada às variáveis dependentes. Segundo Hayes (2013), o modelo será considerado um modelo de mediação se houver uma redução na força da relação entre as variáveis preditoras e a variável dependente, com a entrada da variável mediadora, e se o efeito indireto da variável independente sobre a variável dependente for significativo. Quando se testou o efeito indireto, o erro padrão do efeito indireto da variável mediadora na relação das variáveis independentes com as variáveis dependentes foi estimado usando o procedimento *bootstrap resampling* com 500 amostras.

Após testar o modelo de mediação, testou-se a moderação da autoeficácia na relação da participação na tomada de decisão e do suporte social com a variável mediadora (prosperidade no trabalho), por meio da interação latente com a ortogonalização dos itens proposta por Little, Bovaird e Widaman (2006), utilizando-se o programa Mplus. Conforme modelagem proposta por esses autores, as variáveis de interação latente foram estimadas por meio das seguintes etapas: criação de interações entre os itens da variável de moderação e das variáveis independentes; ortogonalização de itens com base em resíduos de regressão linear; estimação da variável latente por meio de itens ortogonalizados. Esse procedimento evita a colinearidade entre as interações dos itens e permite a estimação de uma interação latente. Ademais, a parametrização desse modelo é mais simples, o que facilita a identificação de modelos complexos com diversas variáveis latentes. Foram analisados os seguintes índices de ajuste: qui-quadrado (χ^2 – testa a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados em que quanto maior o valor de χ^2 pior o ajuste); *Root Mean Square Error of Approximation* – RMSEA (deve ser inferior a 0,08, aceitando-se valores de até 0,10); *Tucker-Lewis Index e Comparative Fit Index* – TLI e CFI (devem ser superiores a 0,90, preferencialmente a 0,95) (Brown, 2015).

4. RESULTADOS

4.1 Modelo de medida

Inicialmente, foram calculadas as estatísticas descritivas das escalas, bem como as correlações (ρ de Spearman) entre as variáveis do estudo (Figura 4.1.1). O modelo de medida completo, composto pelas seis variáveis latentes (participação na tomada de decisão, suporte social, aprendizagem,

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

vitalidade, desempenho de papéis no trabalho e autoeficácia), foi comparado com o modelo de fator único e com o modelo de cinco fatores independentes (participação na tomada de decisão, suporte social, prosperidade no trabalho, desempenho de papéis no trabalho e autoeficácia). O modelo de seis variáveis latentes foi o que mais se ajustou aos dados, tendo apresentado os seguintes índices de ajuste: χ^2 (gl) = 870,46 (362); CFI = 0,96; TLI = 0,95; RMSEA = 0,05. A Figura 4.1.1 indica os índices de ajuste dos três modelos testados.

Figura 4.1.1

MÉDIAS, DESVIOS PADRÃO E CORRELAÇÕES ENTRE AS VARIÁVEIS

		Média	DP	1	2	3	4	5	6
1	Vitalidade	5,20	1,16	(0,84)	-	-	-	-	-
2	Aprendizagem	5,69	1,20	0,71	(0,87)	-	-	-	-
3	Participação na tomada de decisão	4,43	1,33	0,25	0,21	(0,86)	-	-	-
4	Suporte social	3,83	0,78	0,38	0,30	0,37	(0,70)	-	-
5	Desempenho de papéis no trabalho	5,96	0,93	0,47	0,37	0,27	0,30	(0,86)	-
6	Autoeficácia	4,14	0,67	0,33	0,21	0,39	0,22	0,42	(0,77)

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p < 0,01$. Obs.: A diagonal principal apresenta os coeficientes de confiabilidade (alfa de Cronbach) dos instrumentos.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Figura 4.1.2

ÍNDICES DE AJUSTE DOS MODELOS TESTADOS

Modelos	χ^2 (gl)	CFI	TLI	RMSEA (IC)
Modelo com seis fatores correlacionados	870,46 (362)	0,96	0,95	0,049 (0,045-0,053
Modelo de um fator	2.608,82 (377)	0,81	0,80	0,100 (0,096-0,103)
Modelo com cinco fatores	923,14 (367)	0,95	0,94	0,051 (0,046-0,055)

Obs.: χ^2 = qui-quadrado; gl = grau de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index;* RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; IC = intervalo de confiança.

Fonte: Elaborada pelos autores.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

4.2 Teste das hipóteses

Inicialmente, verificaram-se os efeitos diretos da participação na tomada de decisão (PTD) e do suporte social (SS) nos dois fatores da prosperidade no trabalho (vitalidade – V e aprendizagem – A). Os resultados indicaram que esses efeitos foram significativos (PTD/A: $\beta = 0{,}32$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,36-0,27; PTD/V: $\beta = 0{,}25$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,30-0,21; SS/A: $\beta = 0{,}59$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,63-0,54; SS/V: $\beta = 0{,}62$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,66-0,57), o que corroborou as hipóteses 1 e 2. As relações entre os dois fatores da variável mediadora (prosperidade no trabalho) e a variável dependente (desempenho de papéis no trabalho – DPT) também foram positivas e significativas (A e DPT: $\beta = 0{,}28$, $p < 0{,}001$; V e DPT: $\beta = 0{,}52$, $p < 0{,}001$), o que também suportou a hipótese 3 do presente estudo.

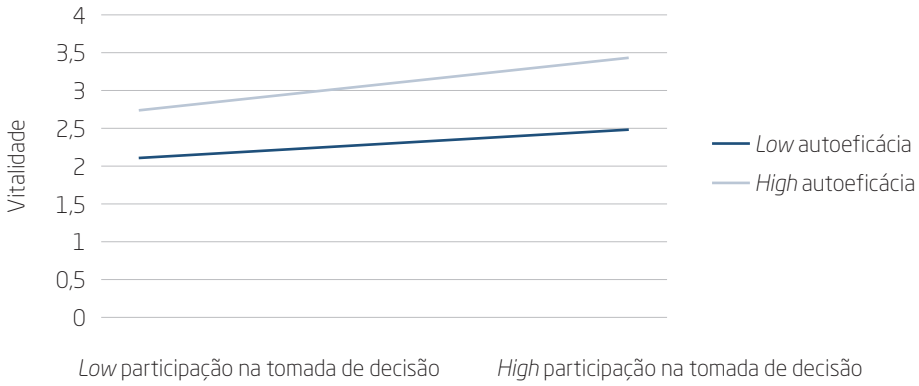
Com o intuito de verificar o papel mediador da prosperidade no trabalho, foram testados, inicialmente, os efeitos diretos da PTD e do SS no DPT. Os resultados indicaram que tais efeitos foram significativos (PTD/DPT: $\beta = 0{,}14$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,18-0,10; SS/DPT: $\beta = 0{,}47$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,52-0,42). A inclusão dos dois fatores da prosperidade no trabalho (V e A) como variável mediadora no modelo apontou que, além dos efeitos diretos, os efeitos indiretos das relações entre a PTD, a prosperidade no trabalho e o DPT foram estatisticamente significativos (PTD-A-DPT: $\beta = 0{,}11$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,17-0,06; PTD-V-DPT: $\beta = 0{,}13$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,19-0,08), assim como das relações entre o SS, a prosperidade no trabalho e o DPT (SS-A-DPT: $\beta = 0{,}37$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,43-0,31; SS-V-DPT: $\beta = 0{,}32$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,38-0,27). Em resumo, a prosperidade no trabalho mediou a relação da PTD com o DPT, bem como do SS no trabalho com o DPT, o que permitiu a sustentação das hipóteses 4 e 5.

No que diz respeito à interação entre a PTD e a autoeficácia na previsão da prosperidade no trabalho, observou-se que a autoeficácia moderou as relações positivas de tal construto com os dois fatores de prosperidade no trabalho (V e A), no sentido de acentuá-las. Verificou-se, assim, que, no indivíduo com baixa autoeficácia (AE-PTD-V: $\beta = 0{,}06$, ns; AE-PTD-A: $\beta = 0{,}07$, ns), a relação entre a PTD e os fatores da prosperidade não foi significativa, enquanto, no caso de a autoeficácia ter sido alta (AE-PTD-V: $\beta = 0{,}11$ $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,15-0,07; AE-PTD-A: $\beta = 0{,}14$, $p < 0{,}001$, IC(95%) = 0,19-0,08), as relações entre a PTD e a prosperidade no trabalho foram positivas e significativas. Desse modo, essas relações foram mais fortes entre os indivíduos com maiores níveis de autoeficácia (figuras 4.2.1 e 4.2.2). Esses achados corroboraram a hipótese 6.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Figura 4.2.1

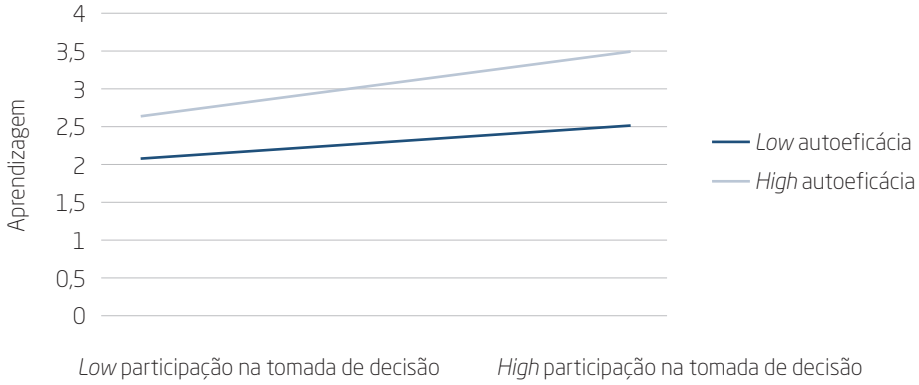
AUTOEFICÁCIA COMO UM MODERADOR DA RELAÇÃO ENTRE PARTICIPAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO E VITALIDADE



Fonte: Elaborada pelos autores.

Figura 4.2.2

AUTOEFICÁCIA COMO UM MODERADOR DA RELAÇÃO ENTRE PARTICIPAÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO E APRENDIZAGEM



Fonte: Elaborada pelos autores.

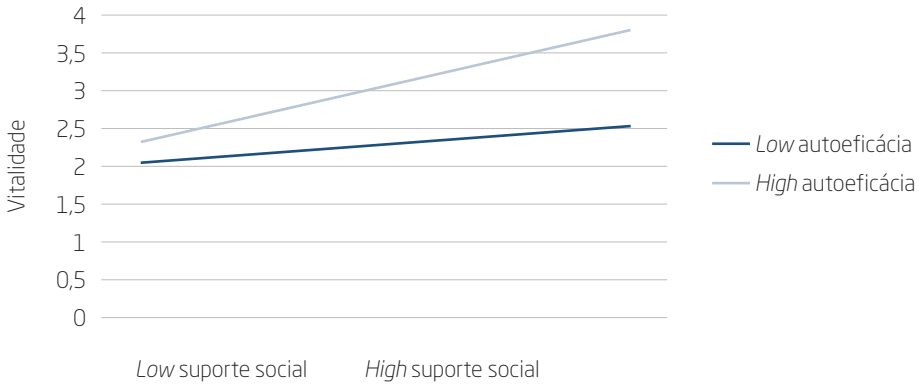
Por fim, no que se refere aos efeitos da interação entre a autoeficácia e o SS sobre a prosperidade no trabalho, observou-se que a autoeficácia também moderou as relações positivas do suporte social com os dois fatores de prosperidade no trabalho (V e A), no sentido de acentuá-las. Verificou-se, assim, que, no indivíduo com baixa autoeficácia (AE-SS-V: $\beta = 0,08$, ns; AE-SS-A:

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

β = 0,09, ns), a relação entre o SS e os fatores da prosperidade não foi significativa, enquanto, no caso de a autoeficácia ter sido alta (AE- SS-V: β = 0,24, $p < 0,001$, IC(95%) = 0,27-0,21; AE-SS-A: β = 0,22, $p < 0,001$, IC(95%) = 0,26-0,18), as relações entre o SS e a prosperidade no trabalho foram positivas e significativas. Verificou-se, assim, que, entre os indivíduos com maiores níveis de autoeficácia, essas relações mostraram-se mais fortes, o que corroborou a hipótese 7 do presente estudo (figuras 4.2.3 e 4.2.4). A Figura 4.2.5 exibe o modelo final de mediação moderada, com seus respectivos parâmetros não padronizados. Por fim, considerando o fato de que o estudo foi de natureza correlacional, as relações inversas também foram testadas, porém os resultados encontrados se mostraram bem menores dos que os reportados anteriormente, com a obtenção dos seguintes índices de ajuste: χ^2 (gl) = 1.283,72 (381); CFI = 0,84; TLI = 0,86; RMSEA = 0,098.

Figura 4.2.3

AUTOEFICÁCIA COMO UM MODERADOR DA RELAÇÃO ENTRE SUPORTE SOCIAL E VITALIDADE

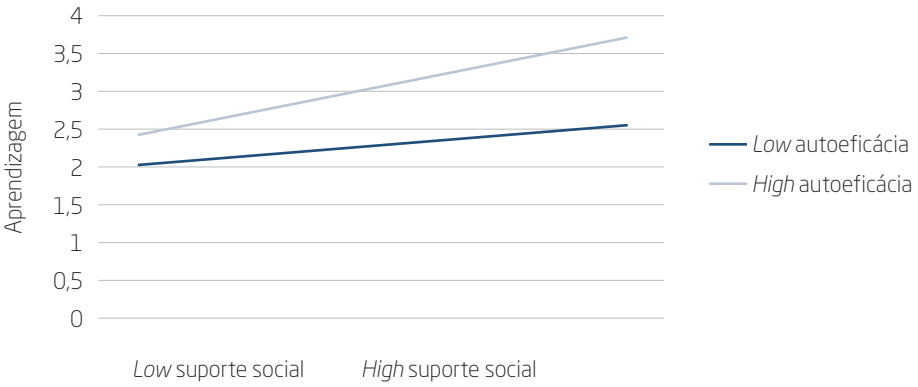


Fonte: Elaborada pelos autores.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Figura 4.2.4

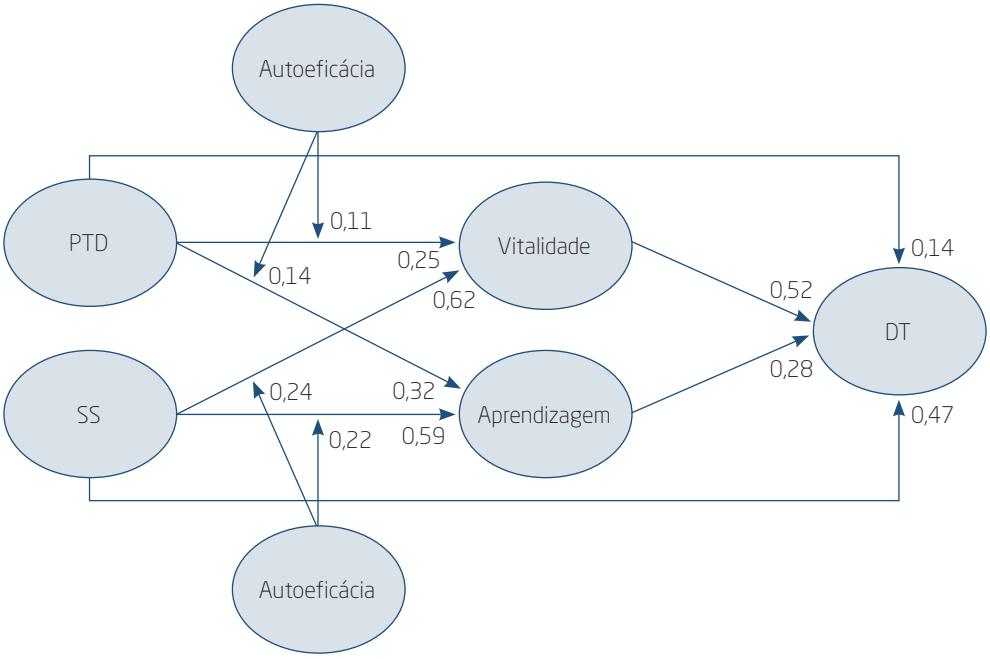
AUTOEFICÁCIA COMO UM MODERADOR DA RELAÇÃO ENTRE SUPORTE SOCIAL E APRENDIZAGEM



Fonte: Elaborada pelos autores.

Figura 4.2.5

REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO MODELO TESTADO COM OS PARÂMETROS NÃO PADRONIZADOS



Fonte: Elaborada pelos autores.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

5. DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi investigar as relações da participação na tomada de decisão e do suporte social no trabalho com a prosperidade no trabalho, assim como o papel mediador da prosperidade no trabalho e moderador da autoeficácia em tais relações. Os resultados obtidos evidenciaram que a participação na tomada de decisão apresentou associações positivas com os dois fatores da prosperidade no trabalho (vitalidade e aprendizagem). Esses achados corroboraram, portanto, a hipótese 1, que previa um impacto positivo da participação na tomada de decisão sobre a prosperidade no trabalho. Tais resultados vão na direção de estudo anterior que demonstrou os efeitos positivos da participação na tomada de decisão sobre a prosperidade no trabalho (Sia & Duari, 2018).

De acordo com o modelo de Spreitzer et al. (2005), fatores contextuais, como a participação na tomada de decisão, caracterizam-se como deflagradores da prosperidade no trabalho. Nesse sentido, as organizações que fornecem maior liberdade a seus funcionários para tomar suas próprias decisões e implementar suas ideias no trabalho, contribuem para que o indivíduo aumente sua energia motivadora no trabalho, o que o leva a explorar e aprender novas habilidades (Sia & Duari, 2018). O presente achado fornece, portanto, sustentação empírica à referida teoria, na medida em que se verificou que a participação na tomada de decisão atuou como um fator do contexto laboral que impacta positivamente a prosperidade no trabalho.

A hipótese 2 previa que o suporte social no trabalho apresentaria uma relação positiva com a prosperidade no trabalho e foi também suportada. Esse resultado vai ao encontro dos dados obtidos em outro estudo (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013), no qual se observou que o suporte social prediz positivamente o bem-estar laboral. Tal resultado fornece, ainda, suporte ao modelo de Spreitzer et al. (2005) e à teoria de aprendizagem social (Bandura, 1977), segundo os quais o apoio social no trabalho tende a impactar positivamente a prosperidade no trabalho. Nesse sentido, os empregados que usufruem de maior apoio de seus colegas de trabalho e supervisores costumam experimentar maior conectividade com eles e em consequência apresentar maiores níveis de vivacidade e energia em seu ambiente de trabalho, bem como melhores índices de aprendizagem e conhecimento, ou seja, prosperam no trabalho (Feeney & Collins, 2015).

Os resultados obtidos demonstraram também que a prosperidade no trabalho apresentou uma relação positiva com o desempenho de papéis no trabalho, corroborando assim a hipótese 3. Tal resultado vai ao encontro de outros

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

estudos que também evidenciaram que a prosperidade no trabalho tende a predizer o desempenho laboral (Porath et al., 2012; Spreitzer et al., 2012). Segundo Spreitzer et al. (2005), a prosperidade no trabalho constitui-se em um indicador positivo do desempenho laboral. Nesse sentido, os indivíduos que vivenciam melhores índices de vivacidade e energia no trabalho, além de estarem em constante aprendizado, sentem-se mais energizados a buscar melhores condições que possam estimular seu crescimento e desenvolvimento no ambiente laboral, o que acaba por se reverter em melhores níveis de desempenho (Gerbasi, Porath, Parker, Spreitzer, & Cross, 2015).

O estudo evidenciou ainda que a prosperidade no trabalho mediou a relação tanto da participação na tomada de decisão (recursos do contexto) quanto do suporte social (recursos decorrentes do trabalho) com o desempenho laboral, suportando, assim, as hipóteses 4 e 5. De modo congruente com tais achados, outros estudos empíricos também indicaram a relação indireta dos recursos decorrentes do trabalho e dos fatores contextuais do ambiente laboral com o desempenho laboral (Abid et al., 2016; Carmeli & Spreitzer, 2009), com mediação da prosperidade no trabalho. Tais resultados indicam que os indivíduos que participam das tomadas de decisões e dispõem de suporte social de seus colegas e supervisores, ou seja, que se envolvem nas decisões que afetam diretamente seu trabalho e que usufruem de um contexto laboral, no qual interagem satisfatoriamente com seu superior e seus colegas de trabalho, tendem a envolver-se nas atividades laborais com maior foco e energia, o que os leva a explorar novas formas de fazer as coisas e a atuar mais ativamente em suas atividades (Paterson et al., 2014).

Foi ainda observado que a autoeficácia moderou as relações da participação na tomada de decisão com a prosperidade no trabalho, o que forneceu apoio empírico à hipótese 6. Evidenciou-se, assim, que níveis mais altos de autoeficácia tendem a acentuar as relações positivas da participação na tomada de decisão com a prosperidade laboral. Em outras palavras, entre os indivíduos que detêm maiores crenças sobre suas habilidades e de execução das tarefas laborais, o impacto de eventos positivos, como a participação na tomada de decisão sobre a prosperidade no trabalho, tende a ser potencializado. Dito de outra forma, entre os indivíduos com maiores níveis de autoeficácia, o impacto da participação na tomada de decisão sobre a vitalidade e a aprendizagem é mais forte.

Por fim, observou-se que a autoeficácia moderou a associação positiva do suporte social com a prosperidade no trabalho, o que corroborou a hipótese 7. Foi demonstrado, portanto, que, entre os indivíduos que apresentam maiores crenças sobre suas capacidades de obter êxito em suas metas laborais, a relação do suporte social com a prosperidade no trabalho é potencia-

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

lizada. Em outras palavras, quando os indivíduos apresentam níveis mais altos de autoeficácia, ocorre uma relação positiva mais forte entre o suporte social e a prosperidade no trabalho.

Os resultados sobre a moderação da autoeficácia convergem com os achados de outros estudos (Novaes et al., 2018; Tremblay & Messervey, 2011), nos quais os recursos pessoais também atuaram como moderadores das relações entre os recursos do trabalho e o bem-estar laboral. Além disso, eles contribuem com evidências empíricas em apoio à teoria JD-R (Bakker & Demerouti, 2007), segundo o qual os recursos pessoais tendem a atuar como moderadores das relações entre recursos do trabalho e bem-estar laboral. Tomados em conjunto, os resultados ora obtidos permitiram, portanto, as seguintes conclusões: a participação na tomada de decisão e o suporte social exercem impacto positivo sobre a prosperidade no trabalho; a prosperidade no trabalho medeia a relação entre tais variáveis e o desempenho de papéis no trabalho; a autoeficácia modera as relações positivas da participação na tomada de decisão e do suporte social com a prosperidade no trabalho.

Cumpre ressaltar, por fim, que na presente pesquisa não foi testada a hipótese de moderação da autoeficácia na relação entre recursos e desempenho de papéis no trabalho, tendo em vista que o modelo teórico que deu apoio à investigação (Spreitzer et al., 2005) não prevê uma relação direta dos fatores contextuais e dos recursos decorrentes do trabalho com o desempenho laboral. Nesse sentido, as relações diretas submetidas a teste foram realizadas tão somente para verificar a mediação da prosperidade no trabalho nessas relações, conforme preconizado pelo referido modelo.

6. IMPLICAÇÕES PRÁTICAS

Os resultados da presente investigação possibilitam a elaboração de sugestões e estratégias que podem ser implementadas, com o objetivo de reforçar os níveis de prosperidade em trabalhadores brasileiros. Considerando que a participação na tomada de decisão e o suporte social costumam estimular o indivíduo e aumentar seus níveis de prosperidade no trabalho e por conseguinte obter maior desempenho de papéis no trabalho, faz-se necessário que as políticas de gestão organizacional adotem intervenções destinadas a impulsionar uma participação mais ativa de seus empregados nas decisões sobre suas tarefas laborais e incentivar o apoio social fornecido pela chefia e pelos colegas de trabalho. Nesse sentido, reuniões com a participação dos empregados com direito a voto e *workshops* destinados a clarificar

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

o importante papel desempenhado pelo suporte social do supervisor no bem-estar dos empregados poderiam ser implementados.

Levando em consideração também que a autoeficácia (recurso pessoal) associada aos recursos decorrentes do trabalho (suporte social) e aos fatores contextuais (participação na tomada de decisão) potencializa o impacto de tais variáveis positivas na prosperidade no trabalho, seria essencial que os gestores procurassem adotar mecanismos de encorajamento dos indivíduos, como elogios e *feedback* positivo do desempenho, fortalecendo, assim, as crenças em suas capacidades e habilidades para completar com sucesso a tarefa, bem como aumentando seus níveis de autoeficácia no trabalho. Treinamentos visando à promoção da autoeficácia também poderiam ser implementados.Tais estratégias mostram-se fundamentais para que o empregado apresente um estado positivo, o que poderá se refletir no alcance de sua prosperidade no trabalho e, em consequência, de seu maior bem-estar.

7. LIMITAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS

A pesquisa apresenta algumas limitações. A primeira delas refere-se ao fato de os dados terem sido coletados *on-line*, sem a presença dos pesquisadores, o que pode ter gerado o viés comum do método. Uma segunda limitação deve-se ao uso de instrumentos de autorrelato, o que também pode gerar a questão do viés comum do método. Considerando, entretanto, que os próprios trabalhadores possuem ideias mais claras sobre suas responsabilidades laborais, sobre seu contexto laboral e sobre suas capacidades psicológicas positivas, seria difícil obter informações precisas com qualquer outro método diferente do autorrelato (Spector, 2006). Ademais, o problema do viés comum do método pode ter sido minimizado por outras duas razões: uma delas é a de que o anonimato dos respondentes foi garantido, assim como o fato de que não havia questões certas ou erradas, ou seja, não havia qualquer risco de prejuízo pessoal ou profissional aos respondentes. A outra foi a de que os itens versavam sobre variáveis distintas, como observado na análise do modelo de medida, o que pode ajudar a evitar respostas com vieses (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012).

Outra limitação relaciona-se à natureza transversal do estudo, que impede a realização de inferências causais entre as variáveis. Pesquisas futuras podem corrigir tal limitação com a adoção de delineamentos longitudinais, que permitam a obtenção de maior compreensão acerca das relações entre as variáveis da presente investigação. Uma quarta limitação está relacionada ao

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

fato de a coleta de dados ter sido *on-line*, sem a presença dos pesquisadores, o que pode ter gerado falta de comprometimento e respostas menos confiáveis. Desse modo, pesquisas futuras poderiam ser realizadas com a coleta presencial. Por fim, pesquisas futuras, utilizando-se de outras variáveis preditoras da prosperidade, também são necessárias para a melhor avaliação do papel mediador do construto e moderador dos recursos pessoais em tais relações. Essas investigações poderão indubitavelmente contribuir para o aprofundamento do conhecimento acerca dos fatores contextuais e dos recursos produzidos na realização do trabalho que interferem na prosperidade no trabalho e, consequentemente, para a implantação de medidas capazes de promover o desenvolvimento da prosperidade no ambiente organizacional.

ANTECEDENTS AND CONSEQUENTS OF PROSPERITY AT WORK: A MEDIATION-MODERATION MODEL

ABSTRACT

Purpose: To investigate the relationship between participation in decision making and social support at work with role performance at work, as well as the mediator role of work prosperity and the moderator role of self-efficacy.

Originality/value: The study contributes to the enhancement of the monological net of the concept prosperity at work, by testing a model that includes other rather neglected constructs as antecedents and consequents of prosperity at work, and by analyzing the role of a personal asset in these relationships, based on the demands-resources model (JD-R).

Design/methodology/approach: This is an empirical study, with a quantitative approach of correlational nature, that tested seven hypotheses. Data were collected with self-report questionnaires, and analyzed with structural equation modelling.

Findings: All hypotheses were corroborated and indicated that: participation in the decision making and social support have a positive impact on prosperity at work; prosperity at work has a mediation role in the relation between these variables and role work performance; self-efficacy moderates the positive relations of participation at work

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

and social support with prosperity at work, increasing these relations. The study has important implications for the literature in the field, contributing to the application of the model of prosperity at work to Brazilian samples. Organizations may benefit from these findings if policies that enhance prosperity are implemented in the organizational environment, obtaining competitive advantage.

KEYWORDS

Prosperity at work. Self-efficacy. Participation in the decision making. Social support. Performance at work.

REFERÊNCIAS

Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2016). Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective. *Future Business Journal*, *2*, 127–137. doi:10.1016/j.fbj.2016.08.001

AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, *36*, 73–78. doi:10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x

Afrasiabi, H., Solokloo, B. J., & Ghodratı, H. (2013). A study of job satisfaction in relation to participation and alienation. *Journal of Applied Sociology*, *49*, 45–48. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fuijs.ui.ac.ir%2Fjas%2Farticle1-518-en.pdf&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605279172&sdata=oTkUzOqPgmuadGJy%2Ftj2CnFTyFro%2BEp7QdD9bpfmpao%3D&reserved=0

Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, *28*, 87–105. doi:10.1080/02678373.2013.872208

Araújo, T. M., & Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the Job Content Questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, *34*, 52–59.

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328. doi:10.1108/02683940710733115

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191–215. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1037%2F0033-295X.84.2.191&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605279172&sdata=q%2B%2BxMaela8ckeGXu2EdqCuAUyc1KNQTKxTRQmAIX%2FJA%3D&reserved=0

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.

Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, *43*, 169–191. doi:10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization development and change*. Mason, OH: Thomson, South-Western.

Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *15*, 65–73. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*, 457–469. doi:10.1037/ocp0000012

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499

Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support: A theoretical perspective on thriving through relationships. *Personality and Social Psychology Review*, *19*, 113–147. doi:10.1177/1088868314544222

Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.). *Work and wellbeing* (Vol. 3, pp. 9–34). New York: Wiley.

Gerbasi, A., Porath, C. L., Parker, A., Spreitzer, G., & Cross, R. (2015). Destructive de-energizing relationships: How thriving buffers their effect on performance. *Journal of Applied Psychology*, *100*, 1423–1433. doi:10.1037/apl0000015

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Gomide, S., Jr., Guimarães, L. C., & Damásio, L. F. Q. (2004). Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. *Seminário GIBEST do Grupo de Interinstitucional de Pesquisa sobre Bem-estar, Suporte Social e Trabalho*, Uberlândia, MG, Brasil, 2.

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, *50*, 327–347. doi:10.5465/amj.2007.24634438

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: Guilford.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*, 307–324. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1037%2F1089-2680.6.4.307&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=sk2E7Tsby3YBwrt%2F5L6TgpmzGTm0fzGyjP0Eckqr2Xo%3D&reserved=0

Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, *56*, 228–246. doi:10.1177/0020872811421620

Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2016). Extending the job demands-resources model with guanxi exchange. *Journal of Managerial Psychology*, *31*, 127–140. doi:10.1108/JMP-04-2013-0102

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, *3*, 322–355. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1111%2Fj.1744-6570.2010.01175.x&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=uPJL2hbSgwHbOB7ruaNxTCnBUbrWuA%2B8osPRO%2BA9Ljg%3D&reserved=0

Little, T. D., Bovaird, J. A., & Widaman, K. F. (2006). On the merits of orthogonalizing powered and product terms: Implications for modeling interactions among latent variables. *Structural Equation Modeling*, *13*, 497–519. doi:10.1207/s15328007sem1304_1

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Murphy, P. R., & Jackson, S. E. (1999). Managing work role performance: Challenges for twenty-first century organizations and their employees. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.). *The changing nature of work performance* (pp. 325–365). San Francisco: Jossey-Bass.

Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2012). Thriving at work: A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 468–487. doi:10.1002/job.763

Nissly, J. A., Mor Barak, M. E., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, *29*, 79–100. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection. outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1300%2FJ147v29n01_06&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=dH60P1etVQxetUPG3UecNiQm7nOO7Rm%2FH4Id8jNB%2B9w%3D&reserved=0

Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2015). Evidências de validade da Escala de Flexibilidade Psicológica no Trabalho em amostras brasileiras. *Psico*, *46*, 362–373. doi:10.15448/1980-8623.2015.3.18679

Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Psychological flexibility as a moderator of the relationships between job demands and resources and occupational well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, *21*, 1–13. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1017%2Fsjp.2018.14&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=0nnyzhCvmLcINpz8%2FlCdWGCXdpPI5rwuPNeEDPF39g8%3D&reserved=0

Ouweneel, E., Schaufeli, W. B., & Le Blanc, P. M. (2013). Believe, and you will achieve: Changes over time in selfefficacy, engagement, and performance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *5*, 225–247. doi:10.1111/aphw.12008

Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, *35*, 434–446. doi:10.1002/job.1907

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, *26*, 513–563. doi:10.1177/014920630002600307

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, *63*, 539–569. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1146%2Fannurev-psych-120710-100452&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=A%2Fk%2B1L6wVGB0tvUF4wFXOkw8MWePD1oBmhuiSDo1308%3D&reserved=0

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 250–275. doi:10.1002/job.756

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, *16*, 238–255. doi:10.1177/1069072707305763

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293–315. doi:10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.). *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

Sia, S. K., & Duari, P. (2018). Agentic work behaviour and thriving at work: Role of decision making authority. *Benchmarking: An International Journal*, *25*, 3225–3237. doi:10.1108/BIJ-07-2017-0204

Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, *9*, 221–232. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1177%2F1094428105284955&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=MEsN1DI3sK5BTyERhm7knx5FE0Lsz8uJTdMwq4aA74E%3D&reserved=0

Spreitzer, G., Porath, C., & Gibson, C. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, *41*, 155–162. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1016%2Fj.orgdyn.2012.01.009&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605289189&sdata=aorCpL1IJONIqV18Y1CP2X%2BMegX55B53L1DqxBb8I6I%3D&reserved=0

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, *16*, 537–549. doi:10.1287/orsc.1050.0153

Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2011). The Job Demands-Resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *South African Journal of Industrial Psychology*, *37*, 1–10. Recuperado de https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.4102%2Fsajip.v37i2.876&data=02%7C01%7C%7C74d7a4b2158e4aab3fea08d70210b699%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C636980143605299181&sdata=GQuzlabgc1M5%2BZ9TD3Tb3nh5RrsxS3CuDl483wI%2Fs50%3D&reserved=0

Tucker, M. K., Jimmieson, N. L., & Oei, T. P. (2013). The relevance of shared experiences: A multi-level study of collective efficacy as a moderator of job control in the stressor-strain relationship. *Work & Stress*, *27*, 1–21. doi:10.1080/02678373.2013.772356

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity and behavioral engagement*. Philadelphia: Psychology Press.

Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(2), 218–234. doi:10.1080/1359432X.2011.648375

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121–141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121

NOTAS DOS AUTORES

Vladimir P. Novaes, doutor pela Universidade Salgado de Oliveira (Universo); **Maria C. Ferreira**, doutora pelo Instituto Superior de Pesquisas (Isop), Fundação Getulio Vargas (FGV); **Helenides Mendonça**, doutora pelo Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília (UnB); **Cláudio V. Torres**, doutor pelo Departamento de Psicologia, California School of Professional Psychology (CSPP).

Vladimir P. Novaes é agora professor titular dos cursos de graduação em Administração e Direito do Centro Universitário Universus Veritas (Univeritas); Maria C. Ferreira é agora professora titular do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira (Universo); Helenides Mendonça é agora professora titular da Escola de Ciências Sociais e Saúde da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás); Cláudio V. Torres é agora professor do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB).

Correspondências sobre este artigo devem ser enviadas para Vladimir P. Novaes, Rua Marechal Deodoro, 211, Bloco C, Centro, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil, CEP 24030-060.
E-mail: vladimir_novaes@hotmail.com

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107

CORPO EDITORIAL

Editoras-chefes
Janette Brunstein
Silvia Marcia Russi de Domênico

Editora Associada
Sônia Maria Guedes Gondim

Suporte Técnico
Vitória Batista Santos Silva

PRODUÇÃO EDITORIAL

Coordenação Editorial
Jéssica Dametta

Estagiária Editorial
Paula Di Sessa Vavlis

Preparação de originais
Carlos Villarruel

Revisão
Studio Ayres

Diagramação
Emap

Projeto Gráfico
Libro

ISSN 1678-6971 (versão eletrônica) • RAM, São Paulo, *21*(1), eRAMD200107, 2020
doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200107