

Vol 4 Issue 8 May 2015

ISSN No : 2249-894X

*Monthly Multidisciplinary
Research Journal*

*Review Of
Research Journal*

Chief Editors

Ashok Yakkaldevi
A R Burla College, India

Flávio de São Pedro Filho
Federal University of Rondonia, Brazil

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Kamani Perera
Regional Centre For Strategic Studies,
Sri Lanka

Welcome to Review Of Research

RNI MAHMUL/2011/38595

ISSN No.2249-894X

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

Advisory Board

| | | |
|---|--|--|
| Flávio de São Pedro Filho Federal University of Rondonia, Brazil | Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania | Mabel Miao Center for China and Globalization, China |
| Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka | Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco | Ruth Wolf University Walla, Israel |
| Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest | Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA | Jie Hao University of Sydney, Australia |
| Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil | May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA | Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom |
| Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania | Marc Fetscherin Rollins College, USA | Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania |
| Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania | Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China | Ilie Pinte Spiru Haret University, Romania |
| Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran | Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi | Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai |
| Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania | Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur | Sonal Singh Vikram University, Ujjain |
| J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia. | P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P. | Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad |
| George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi | S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [M.S.] | Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India. |
| REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran | Anurag Misra DBS College, Kanpur | AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN |
| Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur | C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai | V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College |
| | Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32 | S.KANNAN Ph.D , Annamalai University |
| | Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.) | Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan |

More.....

Address:-Ashok Yakkaldevi 258/34, Raviwar Peth, Solapur - 413 005 Maharashtra, India
Cell : 9595 359 435, Ph No: 02172372010 Email: ayisrj@yahoo.in Website: www.ror.isrj.org

International Recognized Double-Blind Peer Reviewed Multidisciplinary Research Journal

Review Of Research

ISSN 2249-894X

Volume - 4 | Issue - 8 | May - 2015

Impact Factor :3.1402(UIF)

Available online at www.ror.isrj.org

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MODERATOR BETWEEN PERCEPTIONS OF SOCIAL SUPPORT IN THE ENVIRONMENT AND THE ORGANIZATIONAL CONTEXT OF ECONOMIC EMPREDEDIMENTOS SOLIDARITY



Luciano Gonçalves de Lima

Doutorando em Administração pela Universidade Nove de Julho - UNINOVE.

Short Profile

Luciano Gonçalves de Lima is a Doutorando em Administração pela Universidade Nove de Julho - UNINOVE.

Co-Author Details :

Mirlene Maria Matias Siqueira² and Vânia Maria Jorge Nassif³

²Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília – UNB. Professora titular da Universidade metodista de São Paulo - UMEESP.

³Psicóloga. Professora e Pesquisadora. Universidade Nove de Julho – UNINOVE



ABSTRACT:

This research aimed to analyze the interdependence of psychological capital, perceptions of social support and perceptions of support in the organizational context supportive of economic enterprises. Participants in the study were 106 randomly selected

members, and the data collection instrument was a self-administered questionnaire composed of four measures validated for the Brazilian context. The information collected, all represented by numerical indicators, formed a database for processing in the software Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 18.0. Descriptive statistics, correlations between variables (Pearson's r) and linear regression. Were also calculated Cronbach's alphas for the scales used. The results indicate significant positive correlations between perceived social support and the three dimensions of perceptions of social support at work and confirm psychological capital as a moderator between perceptions of social support and perceptions of social support at work.

KEYWORDS

Capital psychological. Perception of social support. Perception of social support at work. Perception of organizational support. Solidarity economy.

Article Indexed in :

DOAJ Google Scholar DRJI
BASE EBSCO Open J-Gate

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as relações de interdependência do capital psicológico, percepções de suporte social e percepções de suporte no contexto organizacional de empreendimentos econômicos solidários. Os participantes desse estudo escolhidos aleatoriamente foram 106 cooperados, e o instrumento de coleta de dados foi um questionário de autopreenchimento composto por quatro medidas validadas para o contexto brasileiro. As informações coletadas, todas representadas por indicadores numéricos, formaram um banco de dados para tratamento no *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 18.0. Foram realizadas análises descritivas, correlações entre as variáveis (*r* de Pearson) e regressão linear. Também foram calculados os alfas de Cronbach para as escalas utilizadas. Os resultados obtidos apontam correlações positivas e significativas entre percepção de suporte social e as três dimensões de percepções de suporte social no trabalho e confirmam o capital psicológico como moderador entre percepções de suporte social e percepções de suporte social no trabalho.

Palavras-chave: Capital psicológico. Percepção de suporte social. Percepção de suporte social no trabalho. Percepção de suporte organizacional. Economia solidária.

Introdução

Nos últimos anos um grande número de estudiosos tem escolhido o campo da Economia Solidária como objeto de pesquisas. O fato de a autogestão ser a forma de condução desses empreendimentos é o que mais atrai os pesquisadores organizacionais, que buscam compreensão sobre modelos de administração democráticos e participativos. Sabe-se que a autogestão é uma forma organizacional de empreendimentos coletivos, combinando a cooperação dos trabalhadores envolvidos com o poder de decisões sobre questões relativas do negócio em todas as suas dimensões. Essa cooperação disseminada nessas organizações faz com que se desenvolvam laços afetivos entre os integrantes podendo convergir em percepções de suporte.

Esse suporte percebido no ambiente de trabalho traduz-se na crença do funcionário a respeito de que ele pode contar com uma rede de comunicação comum que difunde informações precisas e confiáveis, de que na empresa existem pessoas em que se pode confiar que se mostram preocupadas umas com as outras, se valorizam e se gostam, além de que a organização empregadora o provê de recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais (GOMIDE JR.; GUIMARÃES; DAMÁSIO, 2004). Siqueira e Padovam (2007) asseguram que organizações que estejam atentas a promover o bem-estar do trabalhador oferecendo tratamento justo, apoio das chefias, recompensas organizacionais que contribuam de maneira positiva às atividades de trabalho na empresa, desenvolverão em seus funcionários alta percepção de suporte organizacional e, por conseguinte, agenciarão um ambiente salutar e agradável no trabalho.

Assim, estas percepções positivas por parte dos colaboradores em relação ao seu ambiente de trabalho, cada vez mais resultam em contribuições para a harmonia no espaço organizacional. O comportamento organizacional positivo (COP) pode trazer contribuições relevantes para as empresas, pois conta com seus estudos direcionados e orientados para a aplicação positiva dos pontos fortes das pessoas, e inclui capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

eficaz para a melhoria do desempenho, evidenciando que estudos realizados até o momento apontam a existência de uma relação entre o nível do capital psicológico e seu desempenho no trabalho (LUTHANS, 2002a). Dessa forma faz-se necessário perceber a importância que o suporte tem para a eficácia da gestão.

Diante do explicitado este estudo apresenta como objetivo geral analisar as relações de interdependência do capital psicológico, percepções de suporte social e percepções de suporte no contexto organizacional de trabalho em empreendimentos econômicos solidários.

O presente estudo está organizado em quatro seções. Na primeira seção são apresentadas as concepções teóricas e os estudos que focalizaram a percepção de suporte social, percepção de suporte social no trabalho, percepção de suporte organizacional e capital psicológico. Na segunda seção, apresenta-se o método utilizado na pesquisa com o intuito de alcançar os objetivos propostos, em seguida na terceira seção, são apresentadas as análises e discussão dos resultados, finalizando com a quarta seção quando se apresenta as considerações finais do estudo.

Suporte social

Suporte social é entendido como a crença do indivíduo acerca dos relacionamentos sociais que ofereçam apoio de ordem prática e emocional. O mesmo está definido como "a existência ou disponibilidade de pessoas em quem se pode confiar pessoas que nos mostram que se preocupam conosco nos valorizam e gostam de nós" (SARASON, et al., 1990, p.127). Nesse pensamento Cobb (1976) define o suporte social como a informação pertencente a três classes: a informação que conduz o sujeito a acreditar que é amado e que as pessoas se preocupam com ele; a que leva o sujeito a acreditar que é apreciado e que tem valor; e a que conduz a pessoa a crer que pertence a uma rede de comunicação e de obrigações mútuas. Suporte social está relacionado aos recursos psicológicos e materiais disponibilizados para um indivíduo através de seus relacionamentos interpessoais, por outros indivíduos que participam de sua rede social e que permitem ao indivíduo lidar com os acontecimentos de sua vida (BERKMAN, 1995; COHEN, 2004; COHEN; SYME, 1985, SLUZKI, 2003). Essa rede social da qual os autores se referem é definida por Sluzki (2003, p. 41) "como a soma de todas as relações que um indivíduo percebe como significativas ou define como diferenciadas da massa anônima da sociedade", O apoio social funciona como protetor dos indivíduos das implicações patogênicas de eventos estressantes atuando como efeito amortecedor (BERKMAN; SYME, 1979).

O suporte social é concebido por Weiss (1974) como uma classe de informação que leva o sujeito a acreditar que outras pessoas se preocupam com ele e que é uma pessoa amada, estimada e valorizada e que pertence a uma rede de comunicação e obrigações mútua. Para Cobb (1976) o conceito significa uma provisão de relações sociais que levam ao suporte social. Kaplan, Cassel e Gore (1977) o define em termos do grau para o qual as necessidades sociais de uma pessoa estão satisfeitas por interação com os outros. Valdenegro e Barrera (1983) atestam que suporte social é um moderador contra efeitos de tensão, estresse. Funch, Marshall e Gebhardt (1986) sugere que suporte social consiste num jogo de pessoas em que se pode confiar para apoio a qualquer momento. Ganster, Fusilier e Mayes (1986) considera que suporte social pode ser definido como a disponibilidade de ajudar relações e a qualidade dessas relações. Para Siqueira (2008) o suporte social é considerado atualmente como uma variável capaz de proteger e agenciar a saúde.

Face aos conceitos apresentados pressupõe-se a importância do suporte social como fator

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

gerador de comportamentos positivos. Sabe-se que os estudos iniciais sobre suporte social focalizaram-no como uma variável situacional, e posteriormente conceberam-no como uma variável individual, ao qual conferiu ao suporte social um espaço entre as características de um indivíduo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2007). Nessa perspectiva, fica evidente o entendimento das primeiras medidas de suporte social ser voltadas para a estrutura e funcionamento das redes, e somente as mais recentes abordarem dimensões individuais, tais como as percepções de tipologias e de satisfações com o suporte social. O suporte social é considerado atualmente como uma variável capaz de proteger e agenciar a saúde, que segundo a autora foi classificado em dois tipos – suporte prático e suporte emocional (SIQUEIRA, 2008).

O suporte prático compreende duas dimensões teóricas do suporte social – instrumental e informacional. O suporte instrumental refere-se aos recursos materiais que uma pessoa precisa para superar uma dificuldade como dinheiro emprestado, ajuda na execução de tarefas ou mesmo ainda levá-la a lugares quando necessita ir. O suporte instrumental está relacionado aos vários tipos de auxílios tangíveis que se possa receber de outra pessoa (RODRIGUES; COHEN, 1998; SEEMAN, 1998). O suporte informacional está caracterizado pelas informações disponibilizadas pela rede social de um indivíduo as quais ele elege como importantes e podem estar pautadas as várias necessidades, tais como trabalho, saúde, lazer, entre outras relações sociais (RODRIGUES; COHEN, 1998).

O suporte emocional está relacionado ao apoio recebido de ordem afetiva podendo ser recebido de amigos íntimos, que normalmente são pessoas escolhidas pelo indivíduo para fazerem parte de sua rede social. Suporte social emocional envolve preocupações de um indivíduo para com o outro (COHEN, 1988; BERKMAN, 1995), significa estar presente, confortar, dar atenção, dar segurança em situações difíceis das quais o indivíduo possa estar passando/atravessando (HELGESON; COHEN, 1996).

Suporte social no trabalho

O suporte social é um construto que parece ser dono de várias acepções e relações, ele pode estar associado com comportamentos dos trabalhadores no que se refere ao absenteísmo (EISENBERG, et al., 1986), na influencia do bem-estar dos colaboradores (SHIREY, 2004), e com intenções de turnover (THOMPSON; PROTTAS, 2005; SHIREY, 2004).

Siqueira e Padovam (2007) asseguram que o suporte social no ambiente de trabalho está positivamente conexo às atitudes e aos comportamentos e pode ser determinado como um antecedente de bem-estar no trabalho. Seidl e Tróccoli (2006) argumentam que o suporte social influencia positivamente o bem-estar por atenuar os eventos estressores do dia a dia e também por gerar diretamente experiências positivas integradas ao bem estar. Tanto o suporte de companheiro de trabalho quanto o suporte do chefe podem influenciar emoções vivenciadas no dia a dia organizacional. Além disso, o apoio da chefia poderia ser um importante caminho para que o trabalhador desenvolvesse seus potenciais e tivesse experiências de realização pessoal. Nesse sentido a literatura tem indicado que os aspectos sociais presentes na organização influenciam os afetos no trabalho e construtos relacionados ao bem-estar. Park, Wilson e Lee (2004) demonstraram que um alto nível de suporte social no trabalho estava fortemente associado a um elevado desempenho.

Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004) determinaram suporte social do trabalho como sendo a crença global do empregado de que a organização a qual ele está inserido oferece os três tipos de

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

suporte social, da qual são imprescindíveis para o cumprimento das tarefas. Adotando as conjecturas de Helgeson e Cohen (1996), Rodriguez e Cohen (1998) e Seeman (1998) para o conceito de suporte social e ajustando esse suporte para o contexto do trabalho pode-se distinguir três categorias social: Suporte Social Informacional, que são as crenças do trabalhador de que a organização possui uma rede de comunicação comum que difunde informações precisas e confiáveis; - Suporte Social Emocional, que se refere às crenças desenvolvidas pelo empregado de que na empresa existem pessoas em que se pode confiar que se mostram preocupadas umas com as outras, se valorizam e se gostam. - Suporte Social Instrumental ou Material, que refere-se às crenças do empregado de que a organização empregadora o provê de recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais, esta relacionado a modernização e dinamização dos processos de trabalho, além da qualificação da mão-de-obra interna. Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004) construíram e validaram, aplicando análises fatoriais, a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST), cujos três fatores teoricamente propostos e descritos acima, apresentaram-se sólidos e precisos, com índices de precisão (alfas de Cronbach) entre 0,72 e 0,85. Padovam (2005) aponta que o suporte social emocional que um trabalhador recebe dos colegas pode fazer com que ele supere as crises com maior calma e tranquilidade reavendo oscilações em sua autoestima. Assim os relacionamentos entre trabalhadores acercam-se e se fortalecem em função desse contato frequente, desenvolvendo vínculos sociais, e laços afetuosos que também podem harmonizar aos indivíduos sensação de bem estar. Schaufeli e Bakker (2004) advertem que os recursos de trabalho, como o suporte social de colegas e superiores, feedback de performance, desenvolvimento, controle de trabalho, a multiplicidade de tarefas e o tipo de acomodações, são os preditores mais importantes do envolvimento no trabalho. Assim as organizações buscam criar ambientes cooperativos entre seus pares para que os mesmos possam perceber um clima harmonioso e sentirem-se afetivamente acolhidos.

Segundo Tamayo e cols (2004) o apoio dos colegas de trabalho e dos superiores formam rede sociais que proporcionam ao trabalhador experiências positivas no trabalho e um sistema de consideração da competência, valor pessoal e da sua ajuda para a organização. Nesta abordagem os autores avaliam que o suporte social torna as pessoas mais fortes e em melhor condição para encarar as dificuldades, funcionando como fator controlador de situações de stress e dos sintomas físicos e psicológicos associados, agenciando a autoestima, sentimentos e conduta saudáveis.

O suporte social pode ser oferecido não somente por pessoas, mas também por entidades, Siqueira e Padovam (2007) pronunciam que as organizações de trabalho são importantes fontes de suporte para os trabalhadores, sendo apontado pelas autoras como fator de proteção e promoção da saúde e do bem-estar do trabalhador. Assim, será discutido no próximo tópico o suporte organizacional como fonte de promoção de um ambiente agradável e saudável ao trabalho.

Suporte organizacional

Cada vez mais as organizações estão preocupadas em oferecer ambientes que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Esse bem-estar está condicionado ao oferecimento de suporte aos trabalhadores, a fim de que os mesmos percebam intensidade e sinceridade das manifestações organizacionais desencadeando um envolvimento afetivo do empregado com a organização resultando em comprometimento do mesmo para com a realização de suas tarefas. Nesse contexto surgiu o conceito de suporte organizacional, que foi definido por Eisenberger, Huntington, Hutchison e

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

Sowa (1986, p. 501) como “as crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre a extensão em que a organização valoriza as suas contribuições e cuida do seu bem-estar”.

Rhoades e Eisenberger (2002) publicaram uma revisão de literatura que envolveu 70 estudos que averiguaram a afinidade entre percepção de suporte organizacional com diferentes variáveis no ambiente organizacional. Como resultados destacaram três categorias de benefícios recebidos pelos empregados que são associados à percepção de suporte organizacional: equidade; percepção de apoio do supervisor; recompensas e condições de trabalho adequado fornecido pela organização. Segundo Eisenberger et al. (1986) na teoria de suporte organizacional, o desenvolvimento de percepção de suporte organizacional é incentivado pela tendência dos funcionários para atribuir a organização características humanas. Nessa mesma linha de pensamento Siqueira e Padovam (2007), asseguram que organizações que estejam atentas a promover bem-estar do trabalhador, oferecendo tratamento justo, apoio das chefias, recompensas organizacionais que contribuam de maneira positiva às atividades de trabalho na empresa, desenvolverão em seus funcionários alta percepção de suporte organizacional e, por conseguinte, agenciarão um ambiente salutar e agradável no trabalho. Desta maneira, a percepção de suporte organizacional configura-se como um importante instrumento que influencia e colabora com a saúde mental do trabalhador, passando a ter efeito na vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Reafirmando Siqueira e Padovam (2008, p.77) dizem que “empregados que percebem estar amparados pela organização revelam humor positivo e são mais satisfeitos no trabalho”. Os resultados tendem a ser mais positivos quando os empregados confiam que as ações de apoio da organização das quais fazem parte são impensadas, espontâneas e não resultados de imposições ou determinações (RHOADES; EISENBERGER, 2002)

Estudo desenvolvido por Rhoades e Eisenberger (2002) revelou que a percepção de suporte organizacional está positivamente associada a desempenho extra. Siqueira e Padovam (2008, p.80) afirmam “a percepção de suporte organizacional faz crescer o comprometimento, a lealdade e o desempenho dos empregados”. Segundo as autoras da mesma forma que a empresa espera empenho e envolvimento dos empregados para alcançar suas metas, esses também ambicionam o mesmo comprometimento da empresa para com eles, para que também consigam alcançar suas metas pessoais.

A importância da percepção de suporte organizacional vem recebendo grande atenção dos pesquisadores. Allen, Shore e Griffeth (2003) investigaram os antecedentes de suporte organizacional e também mostraram que a percepção de práticas de suporte por parte da área de recursos humanos contribui para o incremento do suporte organizacional percebido. Pesquisa desenvolvida por Shanock e Eisenberger (2006) entrevistaram funcionários que trabalhavam em tempo integral e seus supervisores, a fim de investigar as relações de apoio organizacional percebido, com os subordinados e percepções de apoio oferecido pelo supervisor. A pesquisa mensurou relações positivas entre as percepções de apoio do supervisor, e percepção de suporte organizacional com os subordinados e desempenho, evidenciando que supervisores que se sentem apoiados pela organização retribuem com um tratamento mais favorável para os subordinados. As condições de trabalho são apontadas como forte preditor de bem estar no trabalho.

Na visão de Siqueira e Gomide Jr. (2004) a percepção de suporte organizacional em nível elevado amortiza o absenteísmo, aumenta o desempenho, a satisfação no trabalho. Tais comprovações têm sido estruturadas por meio de processos psicológicos contidos na relação entre os aspectos

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

anteriores, a percepção de suporte organizacional e os consequentes, existindo três fatores para que isso aconteça: 1º) porque, na base da norma recíproca, a percepção de suporte organizacional estaria relacionada a emoções alçadas pelo reconhecimento da falta formal de obrigação da organização em cuidar do bem-estar de seus empregados e, em contrapartida, os mesmos contribuiriam para o alcance dos objetivos organizacionais; 2º) a aprovação, o suporte e o respeito, mediados pela percepção de suporte organizacional, em prol da satisfação das necessidades sócio-emocionais, facilitariam a incorporação às regras e a identidade social; 3º) A percepção de suporte organizacional reforçaria as crenças dos empregados sobre o reconhecimento do seu desempenho e o aumento das recompensas por ele.

Capital psicológico

O estudo do comportamento organizacional positivo teve sua procedência na Psicologia Positiva, onde o capital psicológico positivo apresenta sua origem (SELIGMAN, 2005). O comportamento organizacional positivo tem como foco estudar e exaltar a positividade na conjuntura das organizações, contexto que deu origem ao capital psicológico nomeado de Positive Organizational Behavior – POB. Assim, de acordo com Luthans (2002a, p. 59) o comportamento organizacional positivo (COP) é definido como “o estudo e aplicação dos pontos fortes, recursos humanos e capacidades psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas de forma eficaz para a melhoria do desempenho”. Numa relação com as pesquisas de Siqueira (1995), Siqueira e Padovam (2007) as percepções de suporte oferecido no contexto organizacional são apontadas como fator importante para desencadear comportamentos de trabalho que interessam às organizações.

Argumentos apresentados por Luthans (2002a) diz que os recursos psicológicos dos indivíduos são pontos referenciais para serem investidos e desenvolvidos até atingirem seu pleno potencial. De acordo com Luthans, Youssef e Avolio (2007), é nessa perspectiva que tem início o fluxo de pesquisa do COP que direcionam positivamente seu foco para os pontos fortes dos indivíduos, abrangendo características como: talentos, virtudes, felicidade entre outros. É também foco nas organizações no que concerne desenvolvimento de modelos de gestão de pessoas focando os pontos fortes da gestão para o local de trabalho e enfatizando, segundo Luthans e Youssef (2004), tanto as características organizacionais que podem subsidiar a eficácia organizacional em tempos de crises e condições adversas, como os pontos fortes dos recursos humanos e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas para a melhoria do desempenho no trabalho.

Assim de acordo com as capacidades psicológica descritas acima, o capital psicológico abrange quatro competência distintas: auto-eficácia, otimismo, esperança e resiliência, que segundo a construção teórica, pesquisa e aplicações da teoria do COP focaram-se apenas em quatro capacidades psicológicas por serem, segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), as que melhor cumpriam os critérios do COP. Luthans esclarece que as pessoas possuidoras de uma combinação saudável dessas quatro capacidades acreditam que podem enfrentar tarefas difíceis e que situações desafiadoras terão uma solução favorável, são persistentes e mudam de direção para conseguir seus objetivos e são capazes de “tentar novamente” e alcançar sucesso mesmo diante da adversidade. A seguir apresenta-se a definição dos quatro construtos que compõe o PsyCap, visto a necessidade de se ter uma teoria bem fundamentada para o melhor entendimento dos conceitos.

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

A auto eficácia é definida no modelo do capital psicológico segundo Luthans e Youssef (2004) como a confiança de se acreditar na própria capacidade de mobilizar recursos cognitivos para obter recursos específicos. Convergindo com esse conceito Bandura (1997, p. 03), definiu a auto eficácia percebida como “crenças nas capacidades do indivíduo para organizar e executar o curso de ação necessária para produzir algo”. Pessoas que são auto eficazes (autoconfiantes) primam por tarefas desafiadoras, estendendo motivação e esforço no cumprimento de seus objetivos, principalmente quando confrontados com obstáculos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Ainda na mesma perspectiva Bandura, (1997); Stajkovic e Luthans (1998) apresentam como a convicção que uma pessoa detém relativamente à sua capacidade para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de ação necessários para realizar com êxito uma tarefa específica num dado contexto. A auto eficácia apresenta correlações positivas com o desempenho. Pode-se concluir, em termos simples, que a auto eficácia oferece benefício ao indivíduo a certa abertura ao desafio, e uma vontade de despender um esforço na busca de um resultado de sucesso (PAGE; DONOHUE, 2004). Conforme mencionam Luthans, Youssef e Avolio (2007), a auto eficácia está bem posicionada na literatura pela sua contribuição em desempenho no local de trabalho, apresentando o impacto positivo que a confiança exerce no desempenho dos indivíduos. Reafirmando esse pensamento Bandura (1997) contribui quando diz ser a crença que um indivíduo tem na sua capacidade para atingir determinado nível de exigência numa tarefa, num domínio psicológico específico.

A esperança é definida no âmbito do capital psicológico, segundo Luthans, Youssef e Avolio (2007), a partir do trabalho de Robert Snyder, que atesta a ideia de que a esperança é uma condição cognitiva através do qual um indivíduo seria capaz de instituir expectativas e objetivos instigantes, porém realistas, procurando alcançá-los através da sua autodeterminação, eficácia e percepção de controle interno. Para os autores a esperança compreende o fato das pessoas criarem caminhos alternativos para atingirem seus resultados. A esperança é um estado motivacional que se apresenta fundado em três fatores: objetivos, agência e caminhos. Para Snyder (2002) ter esperança é confiar que se consegue instituir objetivos, descobrir um modo de consegui-los e motivar-se a si próprio para alcançá-los (LUTHANS, 2002b). Luthans e Youssef (2004) apontam que pesquisas relacionando esperança e trabalho ainda são emergentes, porém estudos recentes têm evidenciado o impacto positivo e significativo de líderes com sentimento de esperança no desempenho de negócios financeiros. Num estudo conduzido em diferentes unidades de negócio de um mesmo grupo, Peterson e Luthans (2002) revelaram que nas unidades onde os líderes tinham mais esperança, o desempenho financeiro era expressivamente mais elevado, e os colaboradores sentiam uma maior satisfação com o trabalho, evidenciando menor intenção de saída, por comparação com unidades geridas por líderes menos esperançosos.

O otimismo é definido no contexto do capital psicológico, como um estilo atribucional segundo o qual os eventos positivos são atribuídos a causas pessoais, constantes e gerais, enquanto os acontecimentos negativos são interpretados com base em fatores externos, transitório e específicos (LOPES; CUNHA, 2005; SCHEIER; CARVER, 2003; SELIGMAN 1998). Conforme referem Lopes, Cunha (2005), o otimismo pode ser definido como uma crença generalizada que boas coisas acontecem no futuro. Luthans (2002b) define as pessoas otimistas como perseverantes perante obstáculos, satisfeitas, possuem elevado nível de ambição, determinam objetivos ambiciosos, além de serem facilmente motivadas ao trabalho, e ainda o defende como o conceito base do capital psicológico positivo. Na avaliação de Luthans, Avolio, Walumbwa e Li (2005), pessoas otimistas assumem suas

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

dificuldades não essencialmente como falhas, mas como desafios e oportunidades para melhorarem o seu desempenho. Carver e Scheier (2003) definem otimismo como uma expectativa de que irão ocorrer coisas boas, sendo o pessimismo, pelo contrário, uma expectativa de que irão acontecer coisas negativas.

A resiliência definida no modelo do capital psicológico possui uma maior abrangência, apontada por Luthans, Avolio e Youssef (2007) como a capacidade de recuperação perante situações de adversidades, mas também perante eventos estimulantes indo além do esperado. O pensamento de Luthans, (2002a) Luthans e Youssef (2004) complementa este raciocínio ao atestar que indivíduos resilientes são portadores da capacidade de recuperação/superação da adversidade, incerteza, falha, e até mesmo da mudança positiva com tarefas que acarretam maior responsabilidade. Na psicologia a resiliência é utilizada para explicar superação de crises e adversidades em indivíduos, grupos e organizações. Assim a resiliência segundo Schwarzer e Knoll (2003) pode ser vista como um impacto claro sobre o desempenho, e deixa evidente que pode ser medida, e Luthans e Youssef (2004) afirmam que pode ser desenvolvida a nível individual.

Assim, de acordo com as variáveis expostas e descritas no corpo desse estudo – Suporte social - Suporte social no trabalho - Suporte organizacional e Capital psicológico pretendem-se com esta pesquisa a partir dos impactos já evidenciados, das relações positivas confirmadas e de convergências previsíveis sobre as variáveis, relacionar o apoio percebido ou não dos ambientes sociais e dos ambientes organizacionais com o capital psicológico, utilizando como amostra cooperados de empreendimentos econômicos solidários.

MÉTODO

Na sequência apresenta-se o método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa, sendo que a escolha dos participantes foi feita por conveniência e todos são cooperados de empreendimentos econômicos solidários. Participaram da pesquisa as cooperativas rurais: COANA- Cooperativa de Comercialização e Reforma Agrária Avante Ltda, - COPAVI- Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória, - COPERSANTA- Cooperativa Santa Maria, - ACIPAR- Associação dos Citricultores do Paraná. Participaram do estudo 106 cooperados de empreendimentos econômicos solidários da Região Noroeste do Estado do Paraná, conforme apresenta a Tabela 1.

Tabela 1- Dados sociodemográficos dos participantes (n= 106)

| Variáveis | Níveis | f | % | Média | DP |
|----------------------------|---------------------|----|------|-------|-------|
| Sexo | Masculino | 69 | 65,1 | | |
| | Feminino | 37 | 34,9 | | |
| Idade (média em anos) | | | | 37,39 | 14,55 |
| Estado civil | Solteiro | 41 | 38,7 | | |
| | Casado | 47 | 44,3 | | |
| | Outros | 18 | 17,0 | | |
| Escolaridade | Fundamental | 37 | 34,9 | | |
| | Médio | 43 | 40,6 | | |
| | Superior incompleto | 17 | 16,0 | | |
| | Superior completo | 7 | 6,6 | | |
| | Especialização | 2 | 1,9 | | |
| Tempo na empresa (em anos) | | | | 10,39 | 10,09 |

Article Indexed in :

DOAJ Google Scholar DRJI
BASE EBSCO Open J-Gate

De acordo com a Tabela 1, os participantes do estudo 65,1% são do sexo masculino, com idade média de 37,39 anos (DP = 14,55) variando de 17 a 74 anos, contendo 44,3% de casados, 38,7% de solteiros e 17% com outro estado civil. Ocorreu uma maior concentração de escolaridade no nível médio (40,6%), seguido de ensino fundamental (34,9%), ensino superior incompleto (16%), ensino superior completo (6,6%), e ainda com nível de especialização (1,9%). Os cooperados relataram como média de tempo de trabalho nas cooperativas 10,39 anos (DP= 10,09) variando de 1 a 40 anos.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário de autopreenchimento composto pelas seguintes escalas que avaliaram as variáveis da pesquisa: Escala de Percepção de Suporte Social (EPSS) – Medida construída e validada por Siqueira (2008). Composta por 29 itens que se organizaram para formar dois fatores. O fator 1, denominado suporte prático, contém 19 itens referentes a apoios de conteúdo instrumental e informacional, com índice de precisão ($\alpha=0,91$). O fator 2 (suporte emocional) é constituído por 10 itens sobre ajudas de ordem afetiva, com índice de precisão ($\alpha=0,92$). Escala de Capital Psicológico (ECP-12) – A medida foi originalmente construída e validada por Luthans; Youssef e Avolio (2007) e adaptada para o Brasil, na sua forma reduzida, por Siqueira; Martins; Lima; Agapito e Souza (2011). Constitui-se em uma escala unifatorial composta por 12 itens, a escala apresenta índice de precisão ($\alpha=0,82$). Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST) – A medida foi construída e validada por Gomide Jr., Guimarães e Damásio (2004). Contém os fatores percepção de suporte social informacional com seis itens e índice de precisão ($\alpha=0,85$), percepção de suporte social emocional composto por cinco itens com índice de precisão ($\alpha=0,83$) e percepção de suporte instrumental ou material composto por sete itens com índice de precisão ($\alpha=0,72$). Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - A medida foi originalmente construída e validada por Eisenberger et al. (1986) e validada para o Brasil por Siqueira (1995). Constitui-se em uma escala unifatorial que, em sua forma reduzida, é composta por seis itens com índice de precisão ($\alpha=0,86$).

As informações coletadas formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 18.0. Foi realizada, a priori, uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão de entrada de dados, outliers e respostas omissas. Depois da exploração, análises descritivas foram realizadas a fim de caracterizar os participantes, assim como as correlações entre as variáveis (r de Pearson). Também foram calculados os alfas de Cronbach para as escalas utilizadas. Análises estatísticas multivariadas foram realizadas por meio de modelos de regressão linear múltipla hierárquica pelo método enter utilizando-se o subprograma regression do SPSS, versão 18.0. Na sequência na terceira seção estão apresentados os resultados obtidos, sua interpretação e discussão com base na literatura.

Resultados e discussão

A apresentação dos resultados inicia-se com as análises descritivas, onde de acordo com a Tabela 2 contem as médias, os desvios-padrão, escala de respostas, teste t, os coeficientes de correlação (r de Pearson) das variáveis e também os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) das escalas utilizadas no estudo.

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

Tabela 2 - Sumário das estatísticas descritivas, valores do teste t, coeficientes de correlação (r de Pearson) entre as variáveis do estudo e índices de confiabilidade das escalas (n = 106)

| Variáveis | Médias | DP | Escalas | Valores t | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------|--------|------|---------|-----------|-------------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|-------------|
| 1. PSE | 2,97 | 0,60 | 1-4 | -0,528 | (0,87) α | | | | | | |
| 2. PSP | 2,88 | 0,44 | 1-4 | 2,710** | 0,780* * | (0,83) α | | | | | |
| 3. PSET | 3,02 | 0,57 | 1-4 | 0,421 | 0,216* | 0,262* * | (0,70)α | | | | |
| 4. PSIFT | 3,30 | 0,60 | 1-4 | 5,177** | 0,235* | 0,271* * | 0,647** | (0,85) α | | | |
| 5. PSINT | 3,25 | 0,53 | 1-4 | 4,805** | 0,285* * | 0,203* | 0,591** | 0,679* * | (0,75)α | | |
| 6. SO | 5,55 | 1,16 | 1-7 | 13,632** | 0,152 | 0,186 | 0,501** | 0,607* * | 0,514** | (0,88) α | |
| 7. CP | 3,92 | 0,51 | 1-5 | 18,159** | 0,252* * | 0,182 | 0,373** | 0,335* * | 0,482** | 0,511* * | (0,82) α |

**** p < 0,01; * p < 0,05; PSE = Percepção suporte emocional; PSP = Percepção de suporte prático; PSET = Percepção de suporte emocional no trabalho; PSIFT = Percepção de suporte informacional no trabalho; PSINT = Percepção de suporte instrumental no trabalho; SO = Suporte organizacional; CP = Capital psicológico. Índices de confiabilidade (α) das escalas entre parênteses, na linha diagonal.**

Conforme disposto na Tabela 2 observa-se que a dimensão percepção de suporte emocional alcançou média de 2,97 (DP = 0,607) com evidência estatística (t = -0,528; não significativo) de que se assemelha ao valor 3 (muitas vezes) da escala respostas. Pode-se afirmar que os cooperados muitas vezes acreditam existir no ambiente social, pessoas que comemoram com eles suas alegrias e realizações, que compreendem suas dificuldades, dão atenção às suas crises emocionais, consolando-os quando estão tristes. Pode-se afirmar ainda que os cooperados creem existir muitas vezes na sua rede de relacionamentos sociais pessoas que os valoriza, ouvem seus problemas demonstrando carinho e preocupação para com eles, dando-lhes, enfim, a sensação de que estão ao seu lado em qualquer situação.

A dimensão suporte social prático alcançou média de 2,88 (DP = 0,445) com evidência estatística (t = -2,710; p < 0,01) de ser inferior ao valor 3 da escala (muitas vezes). Diante destes resultados parece que os cooperados tendem a perceber poder contar “poucas vezes” com as pessoas de suas redes sociais quando ficam doentes, quando necessitam de uma medicação e cuidados com sua saúde. Ainda seguindo o mesmo raciocínio, os cooperados parecem perceber pouco em seu ambiente social a existência de pessoas que orientam suas decisões sobre algo que queiram comprar ou viagens que queiram fazer, esclarecendo suas dúvidas, emprestando dinheiro ou dando sugestões sobre seu futuro.

Em relação à variável percepção de suporte social no trabalho, a dimensão percepção de suporte emocional apresentou média superior ao ponto 3 da escala de respostas (média = 3,02; DP =

Article Indexed in :

DOAJ Google Scholar DRJI
BASE EBSCO Open J-Gate

0,576) com evidência estatística ($t = 0,421$; não significativo) o qual semanticamente representa “apenas concordo”. Dessa forma, pode-se afirmar que os cooperados percebem no ambiente de trabalho das cooperativas suporte emocional, reconhecendo que as pessoas gostam umas das outras, compartilham seus problemas pessoais, caracterizando que nesse ambiente as pessoas desenvolvem relações mútua de amizade. Pode-se afirmar também que no ambiente das cooperativas estudadas existe percepção de confiança entre os cooperados, além da confiança depositada no presidente e demais dirigentes da organização, caracterizando-se em um ambiente onde as pessoas podem confiar umas nas outras.

A percepção de suporte informacional alcançou média superior ao valor 3 da escala de respostas, representado por “apenas concordo” (média = 3,30; DP = 0,600; $t = 5,177$; $p < 0,01$). Nota-se que os cooperados parecem perceber dentro no ambiente das cooperativas das quais fazem parte a circulação de informações claras nos setores de trabalho, as quais transmitem decisões que envolvem as atividades que realizam facilitando, assim, o acesso a subsídios importantes para o exercício profissional. Deve-se ainda ressaltar haver indícios de que os dirigentes das cooperativas compartilham as informações com todos os cooperados.

Em relação à dimensão percepção suporte instrumental observou-se média superior ao ponto com valor 3 (apenas concordo) da escala de respostas (média = 3,25; DP = 0,5391; $t = 4,805$; $p < 0,01$). Assim, através dos dados estatísticos obtiveram-se evidências de que os cooperados têm percepção que as cooperativas os recompensam financeiramente pelos seus esforços, mantêm os equipamentos de trabalho sempre em boas condições, além de disponibilizar equipamentos necessários para os mesmos desempenharem suas tarefas, além de pagarem salários compatíveis aos seus esforços.

Estudos desenvolvidos anteriormente apontam para tendência dos resultados encontrados, é possível constatar que os participantes desta pesquisa mesmo em contextos diferentes parecem manter níveis semelhantes de percepção de suporte social no trabalho com diversos estudos já realizados (PADOVAM, 2005; MORAES, 2007; FERRAZ, 2009; LOPES, 2010; BARBOSA, 2010).

No que se refere à percepção de suporte organizacional, nota-se que a variável alcançou média estatisticamente superior (média = 5,55; DP = 1,168; $t = 13,632$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 4), com tendência a se aproximar do valor 5 da escala o qual representa uma concordância leve mas positiva. Com isso, nota-se que tais cooperados “concordam levemente” que é possível obter ajuda de sua cooperativa quando estão com problemas; que a cooperativa em que trabalham realmente se preocupa com seu bem-estar; que a sua cooperativa estaria disposta a ampliar suas instalações para os ajudarem a utilizarem suas melhores habilidades.

Estudos apontam para a semelhança de resultados encontrados, vindo corroborarem com os resultados achados. Percepções de suporte organizacional acarretam maior satisfação no trabalho, confiança do empregado na organização e suporte organizacional são preditores de bem estar dos trabalhadores (CHIUZI, 2006) à medida que aumenta os suportes ofertados pela organização aumenta o vínculo com o trabalho (PEREIRA, 2009) elevada associação entre suporte social emocional e instrumental e a percepção de suporte organizacional (CAMPOS, 2011).

Em relação ao capital Psicológico a média alcançada também foi estatisticamente superior (média = 3,92; DP = 0,51; $t = 18,159$; $p < 0,01$) ao ponto médio da escala de respostas (valor = 3). Assim, pode-se dizer que os cooperados concordam que se sentem seguros ao representar sua área de trabalho, ao contribuir nas discussões sobre os planos futuros da cooperativa e também quando apresentam informações de trabalho a um grupo de cooperados. Há evidências também de que os

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

cooperados concordam estarem atualmente em uma fase de sucesso no trabalho acreditando encontrar muitas formas de alcançar as metas do trabalho atual das quais os mesmos fixaram para si, pensando em muitas formas de sair das dificuldades encontradas no trabalho. Os cooperados concordam também que aceitam com calma as coisas estressantes do trabalho na cooperativa, sempre dando ênfase ao lado brilhante das coisas sendo otimista com o que acontecerá com cada um no futuro a respeito do seu trabalho.

Desta maneira, pode-se observar que os cooperados tendem a “concordar” que possuem eficácia, esperança, otimismo e resiliência dirigidas para a consecução bem sucedida de metas no contexto organizacional dos empreendimentos econômicos solidários participantes desse estudo.

Na sequência serão apresentados os índices de correlação entre as variáveis do estudo de acordo com informações contidas na Tabela 2. Miles e Shevlin (2001) argumentam que se podem definir os níveis das correlações entre variáveis em: baixas ($0,10 < r < 0,30$), moderadas ($0,30 < r < 0,50$), e elevadas ($r > 0,50$). Sendo assim, essas compreensões serão tomadas neste estudo para descrever a matriz de correlação.

As correlações entre as dimensões de percepção de suporte social apresentaram-se moderadas entre percepção de suporte emocional e as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho - percepção de suporte emocional no trabalho ($r = 0,216$; $p < 0,01$); percepção de suporte informacional no trabalho ($r = 0,235$; $p < 0,01$); percepção de suporte instrumental no trabalho ($r = 0,285$; $p < 0,01$), e se manteve moderada entre a percepção de suporte social prático e as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho - percepção de suporte emocional no trabalho ($r = 0,262$; $p < 0,01$); percepção de suporte informacional no trabalho ($r = 0,271$; $p < 0,01$); percepção de suporte instrumental no trabalho ($r = 0,203$; $p < 0,01$). Ao se analisar as correlações entre as dimensões de percepção de suporte social e as dimensões de percepção de suporte social no trabalho, percebe-se que todas apresentaram correlações moderadas entre elas evidenciando que existe associação positiva entre o apoio percebido no ambiente social e aquele ofertado no ambiente de trabalho. Diante desse resultado pode-se sugerir que à medida que os cooperados percebem existir em sua rede de relacionamentos pessoas com as quais eles podem contar, percebendo existir em seus contatos um elevado nível de apoio emocional e prático, maior será sua percepção de suporte social na sua rede de relacionamentos no ambiente de trabalho nas cooperativas, e vice-versa. Estes resultados servem de base às cooperativas e também ao campo da gestão de pessoas, sugere que ao se desenvolver políticas e estratégias organizacionais, que estendam um olhar além do ambiente organizacional.

Ao se analisar as relações entre dimensões de percepção de suporte social (percepção de suporte emocional, percepção de suporte prático) e percepção de suporte organizacional, o estudo aponta não haver evidências de correlação significativa entre as variáveis. Assim, o apoio percebido no ambiente social do cooperado não guardaria relação com o apoio ofertado pela cooperativa.

As correlações entre percepção de suporte organizacional e as dimensões de percepção de suporte social no trabalho apresentaram-se elevadas com as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho - percepção de suporte emocional no trabalho ($r = 0,501$; $p < 0,01$); percepção de suporte informacional no trabalho ($r = 0,607$; $p < 0,01$); percepção de suporte instrumental no trabalho ($r = 0,514$; $p < 0,01$). Assim, de acordo com a evidência apresentada de elevada correlação positiva entre percepção de suporte organizacional e as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho, pode-se dizer que quanto maior suporte oferecido pela cooperativa e percebido pelos cooperados, melhor será o ambiente de trabalho subsidiado por relações de amizade, confiança e

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

afeto, pela ágil disseminação das informações internas e pela forma como são recompensados pelos esforços dispendidos pela execução de suas tarefas.

Pesquisas têm contribuído para a afirmação dessas relações entre percepções de suporte no ambiente de trabalho, demonstrando que um alto nível de suporte social no trabalho está fortemente associado a um elevado desempenho (PARK; WILSON; LEE, 2004), suporte organizacional em nível elevado amortiza o absenteísmo e aumenta o desempenho (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004), suporte social de colegas e superiores, feedback de performance são preditores de envolvimento com o trabalho (SCHAUFELI; BAKKER, 2004) a existência de elevadas associações entre o suporte social emocional e instrumental e a percepção de suporte organizacional (LOPES, 2010).

A análise de correlação entre a variável capital psicológico e as dimensões de percepção de suporte social mostrou-se significativa e positiva ao nível moderado somente com a percepção de suporte social emocional ($r = 0,252$; $p < 0,01$), evidenciando assim que cooperados com percepção de suporte social elevado, apresentam capital psicológico elevado, que para o desenvolvimento das capacidades positivas dos cooperados (auto eficácia, otimismo, esperança, e resiliência) seria importante eles possuírem uma rede social na qual eles possam contar ajuda de natureza emocional.

Ao serem analisadas as correlações entre capital psicológico e as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho, percebe-se que todas apresentaram índices positivos e significativos medianos - percepção de suporte emocional no trabalho ($r = 0,373$; $p < 0,01$); percepção de suporte informacional no trabalho ($r = 0,335$; $p < 0,01$); percepção de suporte instrumental no trabalho ($r = 0,482$; $p < 0,01$). Dessa forma, de acordo com o resultado de correlação entre as variáveis quanto maior o nível de capital psicológico dos cooperados maior será a percepção de que existe um ambiente saudável de trabalho nas cooperativas e vice-versa.

A correlação entre capital psicológico e percepção de suporte organizacional mostrou-se positiva significativa de nível elevado ($r = 0,511$; $p < 0,01$) apontando que cooperados com níveis de capital psicológico elevado tendem a perceberem maior suporte das cooperativas. Assim, as cooperativas estudadas necessitam promover e desenvolver as capacidades positivas dos cooperados a fim de que suas ações em prol dos cooperados sejam percebidas pelos mesmos.

Análises estatísticas multivariadas

Nesta seção estão descritos, interpretados e discutidos os resultados obtidos por meio de análises de regressão linear múltipla hierárquica pelo método enter. Foram calculados quatro modelos com vistas a verificar a capacidade do capital psicológico alterar a força da relação entre percepção de suporte social, as três dimensões de percepção suporte social no trabalho (percepção de suporte emocional, percepção de suporte informacional e percepção de suporte instrumental) e percepção de suporte organizacional.

Na Tabela 3, apresentam-se as análises de regressão múltipla hierárquica que confirmam a veracidade do modelo hipotético de dependência entre percepção de suporte social, capital psicológico, percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional. Para três dimensões de percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional, consideradas como variável critério a percepção de suporte social foi posicionada como variável independente, e o capital psicológico como variável moderadora. Pretendia-se identificar o incremento adicionado, ou reduzido, de cada R^2 calculado pela introdução de capital psicológico em

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

cada modelo.

Tabela 3 – Quatro modelos de regressão linear múltipla hierárquica pelo método enter para três dimensões de percepção de suporte social no trabalho e percepção de suporte organizacional (n = 106).

| Modelos/ Variável dependente | Passos / Regressores | R ² Parcial | R ² Modelo Ajustado | ΔR ² Modelo |
|--|--|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Modelo1 Percepção de Suporte Emocional no Trabalho | Passo 1 – Variáveis controle Tempo de trabalho Idade | 0,000 | | |
| | Passo 2 – Variável independente Percepção de Suporte Social | 0,066** | 0,147** | |
| | Passo 3 – Variável moderadora PsyCap | 0,113** | | 0,113** |
| Modelo2 Percepção de Suporte Informacional no Trabalho | Passo 1 – Variáveis controle Tempo de trabalho Idade | 0,008 | | |
| | Passo 2 – Variável independente Percepção de Suporte Social | 0,070** | 0,124** | |
| | Passo 3 – Variável moderadora PsyCaP | 0,078** | | 0,078** |
| Modelo3 Percepção de Suporte Instrumental no Trabalho | Passo 1 – Variáveis controle Tempo de trabalho Idade | 0,030 | | |
| | Passo 2 – Variável independente Percepção de Suporte Social | 0,056* | 0,229* | |
| | Passo 3 – Variável moderadora PsyCap | 0,172** | | 0,172** |
| Modelo4 Percepção de Suporte Organizacional | Passo 1 – Variáveis controle Tempo de trabalho Idade | 0,027 | | |
| | Passo 2 – Variável independente Percepção de Suporte Social | 0,033 | 0,250** | |
| | Passo 3 – Variável moderadora PsyCap | 0,250** | | |

**p<0,01; * p<0,05

Article Indexed in :

DOAJ
BASE

Google Scholar
EBSCO

DRJI
Open J-Gate

O primeiro modelo de regressão calculado foi para percepção de suporte emocional no trabalho. O primeiro passo teve as duas variáveis controle (tempo de trabalho e idade) como preditores sendo que as mesmas não apresentaram capacidade de explicação ($R^2 = 0,000$; $F(2, 103) = 0,007$; NS). No segundo passo, acrescentando a variável percepção de suporte social na posição de predição, a mesma apresentou uma capacidade de explicação de 6,6% da variância do critério ($R^2 = 0,066$; $F(1, 102) = 7,212$; $p < 0,01$). No terceiro passo, quando acrescentado o capital psicológico como variável moderadora houve um aumento de 11,3% da força de impacto ($R^2 = 0,113$; $F(1, 101) = 13,910$; $p < 0,01$). Dessa forma, o capital psicológico incrementou o impacto da percepção de suporte emocional no trabalho, com um aumento de explicação representado pelo $\Delta R^2 = 0,113^{**}$.

O segundo modelo de regressão calculado foi para a percepção de suporte informacional no trabalho. As mesmas duas variáveis de controle (tempo de trabalho e idade) foram posicionadas como preditores sendo que não apresentaram capacidade de explicação ($R^2 = 0,008$; $F(2, 103) = 0,425$; NS). No segundo passo, foi acrescentada a variável percepção de suporte social na posição de predição, sendo que a mesma apresentou uma capacidade de explicação de 7% da variância do critério ($R^2 = 0,070$; $F(1, 102) = 7,805$; $p < 0,01$). No terceiro passo, quando acrescentando o capital psicológico como variável moderadora houve um incremento de 7,8% da força de impacto ($R^2 = 0,078$; $F(1, 101) = 9,402$; $p < 0,01$). Dessa forma o capital psicológico incrementou o impacto da percepção de suporte informacional no trabalho, apresentando aumento de explicação representado pelo $\Delta R^2 = 0,078^{**}$. Assim, fica evidente que o capital psicológico apresenta uma maior força de moderação na percepção de suporte emocional se comparado com o incremento apresentado em relação à percepção de suporte informacional no trabalho.

No terceiro modelo foi calculada a regressão para percepção de suporte instrumental no trabalho. No primeiro passo foi posicionada as variáveis controle (tempo de trabalho e idade) sendo que as mesmas não apresentaram poder de explicação ($R^2 = 0,030$; $F(2, 103) = 1,594$; NS). No segundo passo, acrescentou-se a variável percepção de suporte social na posição de preditor, sendo que a mesma explicou 5,6% da variância critério ($R^2 = 0,056$; $F(1, 102) = 6,241$; $p < 0,01$). Ao acrescentar o capital psicológico no terceiro passo como moderador houve um aumento significativo da explicação de 17,2% da variável critério ($R^2 = 0,172$; $F(1, 101) = 23,468$; $p < 0,01$). Percebe-se que neste modelo o capital psicológico apresentou maior incremento entre os modelos testados, quando foi posicionado como terceira variável na relação de moderação entre a percepção de suporte social e percepção de suporte instrumental no trabalho de acordo com $\Delta R^2 = 0,172^{**}$.

No quarto modelo foi calculada a regressão para percepção de suporte organizacional, sendo que no primeiro passo as variáveis controle (tempo de trabalho e idade) foram posicionadas como preditores, não apresentando poder de explicação ($R^2 = 0,027$; $F(2, 103) = 1,449$; NS). No segundo passo, foi acrescentada a variável percepção de suporte social, como preditor sendo que a mesma também não apresentou impacto significativo ($R^2 = 0,033$; $F(1, 102) = 3,569$; NS). No terceiro passo quando acrescentado o capital psicológico houve um impacto significativo ($R^2 = 0,250$; $F(1, 101) = 36,564$; $p < 0,01$) sobre percepção de suporte organizacional. Nesse modelo, com os resultados obtidos, fica evidente a ausência de impacto significativo de percepção de suporte social sobre percepção de suporte organizacional e o valor expressivo de impacto, mas não moderação, do capital psicológico sobre o critério, explicando 25% de sua variância.

De acordo com a apresentação e interpretação dos resultados deste estudo referentes aos testes das hipóteses, as variáveis controle (tempo de trabalho e idade) posicionadas como preditor nos

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

quatro modelos, não se mostrou significativa em nenhum deles. A variável independente percepção de suporte social mostrou sua capacidade preditiva sobre as três dimensões de percepção de suporte social no trabalho e não revelou impacto significativo sobre percepção de suporte organizacional.

O papel moderador de capital psicológico foi reconhecido pelos resultados dos três modelos sobre as dimensões de percepção de suporte social no trabalho. Entretanto, não foi possível verificar este papel sobre as relações entre percepção de suporte social e percepção de suporte organizacional. Para este modelo analisado a suposta variável moderadora atuou como variável preditora.

A percepção de suporte emocional no trabalho apresentou um índice maior de relação quando moderada pelo capital psicológico, apontando que os cooperados podem perceber maior relação de apoio social nas cooperativas, quando possuem um nível mais elevado de capital psicológico, deixando claro que as capacidades psicológicas devem ser desenvolvidas para que se possa obter um ambiente mais cordial entre os cooperados.

A percepção de suporte instrumental no trabalho apresentou o maior índice de incremento recebido entre as percepções de suporte social no trabalho quando moderada pelo capital psicológico, chegou a apresentar índice maior que o dobro em relação à percepção de suporte informacional no trabalho, indicando que os cooperados que possuem um nível elevado de capital psicológico tendem a perceber maior suporte instrumental das cooperativas, fazendo com que os mesmos tornem-se mais produtivos à medida que percebem que as cooperativas preocupam-se em oferecer instrumentos de trabalho apropriados, além de estarem dispostas a investirem em espaço físico para a melhoria e melhor prática de suas habilidades.

A percepção de suporte organizacional, apresentada na regressão do modelo quatro (Tabela 3), apresentou evidência de ausência de impacto significativo de percepção de suporte social sobre percepção de suporte organizacional, porém aponta o valor expressivo de impacto, mas não moderação, do capital psicológico sobre o critério, explicando 25% de sua variância. Com esse resultado pode-se afirmar que as capacidades psicológicas dos cooperados exercem fator importante para os mesmos perceberem o quanto as cooperativas oferecem suporte e estão preocupadas com o seu bem estar e sua satisfação no trabalho. Sendo assim, há grande evidência que cooperados com um capital psicológico elevado tendem a apreender maior suporte organizacional da cooperativa, alargando assim, vínculos afetivos com o trabalho e, possivelmente, desenvolvendo atos de cidadania para com as cooperativas.

Considerações finais

Este estudo se propôs a analisar no contexto da Economia Solidária as relações de interdependência do capital psicológico, percepções de suporte social e percepções de suporte no contexto organizacional, apresentando, interpretando e discutindo os níveis de impacto exercido pela percepção de suporte social, bem como a moderação exercida pela intervenção do capital psicológico como terceira variável no modelo proposto.

A hipótese, de que o suporte social teria impacto positivo e significativo sobre a percepção de suporte social no trabalho foi confirmada demonstrando que os cooperados que possuem suporte social tendem a ter uma maior percepção de suporte social emocional no trabalho, maior percepção de suporte social informacional além de perceberem uma maior percepção de suporte social instrumental no ambiente das cooperativas. Diante da confirmação fica a sugestão de um alerta as cooperativas da

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

necessidade de desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas que direcionem um olhar as redes sociais externa dos cooperados, visto as mesmas apresentarem impacto significativo na percepção de suporte social do ambiente organizacional.

A percepção de suporte social dos cooperados não apresentou impacto significativo sobre a percepção de suporte organizacional, atestando que para os cooperados perceberem suporte por parte da cooperativa necessariamente não precisam ter percepção de suporte advindas do seu ambiente social.

A variável capital psicológico moderou a relação entre percepção de suporte social e percepção de suporte social no trabalho, sendo confirmada pelo estudo, sugerindo que cooperados com níveis de capital psicológico mais elevado poderiam perceber melhor o suporte existente nas relações sociais de trabalho, como afeição por parte dos cooperados, que na cooperativa as pessoas se gostam e são amigas e, principalmente, no que concerne ao oferecimento de instrumentos adequados por parte da cooperativa para o melhor desenvolvimento de suas habilidades e tarefas.

O capital psicológico não moderou a relação entre percepção de suporte social e percepção de suporte organizacional. Sendo assim, como a percepção de suporte social não apresentou impacto significativo sobre a percepção de suporte organizacional, a mesma anulou o papel moderador do capital psicológico. Porém se faz necessário registrar a evidência do alto nível de impacto do capital psicológico sobre a percepção de suporte organizacional, apontando-o como grande preditor de percepção de suporte organizacional, concluindo que cooperados com elevados níveis de capital psicológico percebem grande suporte por parte das cooperativas, compreendendo que as mesmas têm preocupação com seu bem estar, e buscam oferecer subsídios para sua satisfação no ambiente de trabalho.

Os resultados alcançados nesse estudo apresentam uma importante contribuição aos empreendimentos econômicos solidários, e contribui também para a área de gestão de pessoas no que concerne ao desenvolvimento de modelos de gestão adequados às estruturas organizacionais cada vez mais deficientes de entendimento pela diversidade de comportamentos dos seus atores. Além de evidenciar os impactos existentes entre as relações de percepção de suporte do ambiente social e percepções de suporte advindas do trabalho, o estudo traz contribuições significativas e inéditas ao apresentar a força de moderação que o capital psicológico exerce nas relações entre ambiente da vida social e ambiente organizacional, trazendo possibilidades novas à área de gestão de pessoas quando da possibilidade de investimento no desenvolvimento das capacidades positivas dos funcionários – auto eficácia, esperança, otimismo e resiliência - visto serem estas potenciais moderadoras da percepção de suportes oferecidos no ambiente organizacional, conseqüentemente subsidiarão ambientes saudáveis e capazes de promover melhor desempenho e maior satisfação no trabalho.

Este estudo abre espaço para futuras pesquisas no campo do capital psicológico, principalmente no contexto da Economia Solidária, relacionando outras variáveis que possam apresentar impactos significativos com o capital psicológico, principalmente no que concerne a autogestão relacionada ao capital psicológico visto ser uma forma de gestão ascendente no cenário organizacional brasileiro.

Referências

1.ALLEN, D. G.; SHORE, L. M.; GRIFFETH, R. W. The role of perceived organizational support and

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

- supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, v. 29, p. 99-118, 2003.
- 2.BANDURA, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman. New York: Freeman, 1997.
- 3.BANDURA, A. *Auto-eficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. (trad.). Bilbao: Desclée de brouwer. 1995.
- 4.BARBOSA, T. S. *Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem-estar no trabalho de agentes comunitários de saúde*. 107 f. Dissertação (mestrado em Psicologia da Saúde) -Faculdade de Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2010.
- 5.BERKMAN, L. F.; SYME, S.L. *Social Networks, Host Resistance, and Mortality: A Nine-Year Followup of Alameda County Residents*. *American Journal of Epidemiology*, v.109, n.2, p.186-204, 1979.
- 6.BERKMAN, L. F. *The Role of Social Relations in Health Promotion*. *Psychosomatic Medicine*, v.57, p.245-254, 1995.
- 7.CASSEL, J. *The contribution of the Social Environment to Host Resistance*. *American Journal of Epidemiology*, v.104, p. 107-123, 1976.
- 8.CAMPOS, S. A. P. *Suporte social no trabalho, suporte organizacional e comprometimento organizacional: um estudo com professores da rede municipal de ensino*. 171 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS. 2011.
- 9.CHIUZI, R. M. *As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores*. 92 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.
- 10.COBB, S. *Social support as moderator of life stress*. *Psychosomatic Medicine*, v. 38, p. 300-314, 1976.
- 11.COHEN, S. *Psychological models of social support in the etiology of physical disease*. *Health Psychology*, v.7, p.269-297, 1988.
- 12.COHEN, S. *Social Relationships and Health*. *American Psychologist*, v.59, n.8, p.676-684, 2004.
- 13.COHEN, S.; SYME, S.L. *Social Support and Health*. Orlando: Academic Press, 1985.
- 14.EISENBERGER, R.; HUNGTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, v.71, p. 500-507, 1986.
- 15.FUNCH, D. P.; MARSHALL, J. R.; GEBHARDT, G. P. *Assessment of a short scale to measure social support*. *Soc. Sci. Medline*, v.23, n.3. p. 337-344, 1986.
- 16.GANSTER, D. C.; FUSILIER, M. R.; MAYES, B. T. *Role of social support in the experience of stress at work*. *Journal of Applied Psychology*, v.71, n.1, p. 102-110, 1986.
- 17.GOMIDE JR., S.; GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Q. *Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho*. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA DO GRUPO INTERINSTITUCIONAL DE PESQUISA EM BEM-ESTAR, SUPORTE SOCIAL E TRABALHO, 2, 2004, Uberlândia. Resumos. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2004.
- 18.HELGESON, V. S.; COHEN, S. *Social support and adjustment to cancer: Reconciling descriptive, correlational, and intervention research*. *Health Psychology*, v.15, p. 135-148, 1996.
- 19.KAPLAN, B.; CASSEL, J.; GORE, S. *Social support and health*. *Medical Care*, v.15, p. 47-58, 1977.
- 20.LOPES, V. R. *O papel do suporte social no trabalho e da resiliência no aparecimento de burnout: Um estudo com bombeiros militares*. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.
- 21.LOPES, M. P.; CUNHA, M. P. *Positive psychological capital: distinguishing profiles and their impact on organizational climate*. Manuscript under review, 2005.

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

- 22.LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, v.23, p. 695-706, 2002a.
- 23.LUTHANS, F. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, v.16, n.1, p.57-75, 2002b.
- 24.LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, v. 33, n. 2, 2004.
- 25.LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIO, B. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, 2007.
- 26.MILES, J. N. V.; SHEVLIN, M. E. *Applying regression and correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications, 2001.
- 27.MORAES, E. R. *Percepções de suporte organizacional e social no trabalho como antecedentes da percepção de saúde da organização*. 113 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Aplicada) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.
- 28.PADOVAM, V.A.R. *Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia. Universidade Metodista de São Paulo, 2005.
- 29.PAGE, L. F.; DONOHUE, R. *Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct*. Monash University, Business and Economics. Working Paper 51/04. October 2004.
- 30.PARK, K.; WILSON, M.; LEE, M. Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American Journal Health Behavior*, v.28, n.5, p. 444-455, 2004.
- 31.PEREIRA, U. S. B. *Relações de suporte e bem-estar no trabalho em pessoas com deficiência*. 81 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009.
- 32.PETERSON, S.; LUTHANS, F. Does de manager’s level of hope matter? Preliminary research evidence of a positive impact. *Proceedings of the 47th Annual Conference of the Midwest Academy of Management*, 2002.
- 33.RHOADES, L.; EISENBERGER, R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, v.87, p.698-714, 2002.
- 34.RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. *Encyclopedia of Mental Health*, v.3, p. 535-544, 1998.
- 35.SARASON, B. R.; SARASON, I. G.; PIERCE G. R.. *Social support: an interactional view*. New York: John Wiley, 1990.
- 36.SEEMAN, T. E. *Social support and social conflict*, 1998.
- 37.SEIDL, E. M. F.; TROCCOLI, B. T. Desenvolvimento de escala para avaliação do suporte social em HIV/aids. *Psic.: Teor. e Pesq.*, Brasília, v. 22, n. 3, Dec. 2006.
- 38.SELIGMAN, M. E. P. *Learned optimism*. New York: Simon and Schuster. 1998.
- 39.SERRA, A. V. *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Gráfica de Coimbra Lda, p.799, 1999.
- 40.SHANOCK, S.; EISENBERGER, R. When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates’ perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, v.91, p. 689-695, 2006.
- 41.SHAUFELI, W.B.; BAKKER, A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, v. 25, p.293-515, 2004.
- 42.SHIREY, M. R. Social support in the workplace: Nurse leader implications. *Nursing Economics*, v. 22, n.6, p. 313-319, 2004.

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

43. SCHEIER, M. F.; CARVER, C. S., Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive Psychological Assessment: A handbook of models and measures*. p 75-89. Washington DC: American Psychological Association, 2003.
44. SCHWARZER, R.; KNOLL, N. Positive coping: Mastering demands and searching for meaning. In A. M. Nezu, C. M. Nezu & P. A. Geller (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology*, v. 9. New York: Wiley, 2003.
45. SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
46. SIQUEIRA, M. M. M. Construção e validação da escala de percepção de suporte social. *Psicologia em estudo*, v. 13, n.2, p. 381-388, 2008.
47. SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS., A. V. B. (orgs). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
48. SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Suporte no trabalho. In. SIQUEIRA, M. M. M. e colaboradores. *Medidas do comportamento organizacional*. São Paulo: Bookman, 2008.
49. SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Suporte social. In. SIQUEIRA, M. M. M.; JESUS, S. N.; OLIVEIRA, V. B. (Orgs.). *Psicologia da saúde: teoria e pesquisa*. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, p. 65-84, 2007.
50. SLUZKI, C.E. *A rede social na pratica sistêmica*. 2 ed. São Paulo. Casa do Psicólogo. 2003.
51. SNYDER, C. R.; RAND, K. L.; SIGMON, D. R. Hope theory: A member of the positive psychological family. In: LOPEZ, S. J.; SNYDER, C. R. (Orgs.). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press, 2002.
52. STAJKOVIC, A.; LUTHANS, F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, v.124, p.240-261, 1998.
53. TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Clima organizacional e stress no trabalho. In A. Tamayo (org.). *Cultura e saúde nas organizações*, p.77-101. Porto Alegre. Artmed. 2004.
54. THOMPSON, C. A.; PROTTAS, D. J. Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, v.10, n.4, p. 100–118, 2005.
55. VALDENEGRO, J.; BARRERA, M. J. R. Measures of network size (social embedded ness), support satisfaction (perceived support), and frequency of social support. *American Journal of Community Psychology*. V. 14, n. 4, p. 413-445, 1983.
56. WEISS, R. S. The provisions of social relationships. In Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others*. p. 17-26. 1974. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Article Indexed in :

| | | |
|------|----------------|-------------|
| DOAJ | Google Scholar | DRJI |
| BASE | EBSCO | Open J-Gate |

Publish Research Article International Level Multidisciplinary Research Journal For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.ror.isrj.org