

SUORTE ORGANIZACIONAL, ENGAJAMENTO E ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: VERIFICAÇÃO EMPÍRICA DE UM MODELO TEÓRICO CONCORRENTE EM ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS.

Organizational support, engagement and spirituality at work: empirical verification of a theoretical model in Brazilian organizations

Apoyo organizacional, compromiso y espiritualidad en el trabajo: verificación empírica de un modelo teórico concurrente en organizaciones brasileñas.

NILTON S. FORMIGA¹
IRIANE TERESA DE ARAÚJO²
BRUNA FREIRE OLIVEIRA³
SHEILA TRÍCIA GUEDES PASTANA⁴
ANA LUCIA BRENNER BARRETO MIRANDA⁵
ISMAEL DE MENDONÇA AZEVEDO⁶
ANTHONIETA LOOMAN MAFRA⁷
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES
NATAL, RN, BRASIL

Resumo: As condições de teorias e de implementação da gestão organizacional nos últimos dez anos, tem contribuído para as técnicas de relações humanas e análises dos motivos que influenciam o desenvolvimento e a produtividade na relação organização-trabalho-indivíduo-saúde. Nesta área, a proposta do comportamento organizacional positiva tem interessado, justamente, porque valoriza o desenvolvimento contínuo das capacidades para qualificar a *performance* laboral e social do trabalhador. Este artigo tem como objetivo, verificar a relação entre suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho em trabalhadores brasileiros. 324 homens e mulheres, de organizações públicas e privadas, com idades de 30 a 39 anos, responderam além do questionário sociodemográfico, a escala de suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho. Observou a existência de um modelo mediacional no qual o engajamento com o trabalho mediou a relação entre o suporte organizacional e a espiritualidade no trabalho.

Palavras-chave: Suporte organizacional; Engajamento com o trabalho; Espiritualidade no trabalho; Empresas públicas e privadas.

Abstract: *The conditions of theories and implementation of the organizational management in the last ten years have contributed for the human relations' techniques and for the analysis of the reasons that influence the development and the productivity in the relation venture-work-individual-health. In this area, the positive organizational behavior proposal has been concerned, precisely because it appreciates the continuous development of the capacities for qualifying the labor and social performance of the employee. This paper aims to verify the relationship between organizational support, engagement and spirituality at the work of Brazilian workers. 324 men and women of public and private organizations, aged between 30 and 39 years, answered the sociodemographical questionnaire, besides the organizational*

¹ Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Estágio de pós-doutorado pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Atualmente é professor da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Endereço para correspondência: Rua Francisco Brandão, 973, Bairro de Manaira. CEP: 58038-520. João Pessoa - PB, Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com. Orcid: 0000-0003-4907-9736

² Doutoranda, Bolsista UNP do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail: irianearaujo@hotmail.com. Correspondência: Av. Damião Rodrigues de Souza, 719, Bairro Alto do Sumaré. Cep 59.633-670, Mossoró-RN. orcid.org/0000-0001-8960-2574.

³ Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail brunafreireolv@gmail.com. Correspondência: Rua Severiano Melo, 2327, Apt 404. CEP: 59607-035 Nova Betania Mossoró/RN. orcid.org/0000-0002-0879-2570.

⁴ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Av. Praia de Ponta Negra, 9119 – apto. 604 – Ponta Negra, Edifício Ponta Negra Tower, CEP 59092-100.e-mail: sheila_tricia@yahoo.com.br. orcid.org/0000-0001-8257-8655

⁵ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Rua Seis de Janeiro, 4 – apto. 202 – Mossoró, RN, CEP: 59611-070. E-mail: analuciabrenner@yahoo.com.br. orcid.org/0000-0001-7239-1299.

⁶ Mestrando, Bolsista CAPES/PROSUP do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail ismaeldemendonca@bol.com.br. Correspondência: Rua Pastor Gabino Brelaz 1401. CEP 59082-010. Capim Macio, Natal/RN. orcid.org/0000-0002-1695-3522.

⁷ Doutora em Psicobiologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Atualmente é professora no programa de mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Email: looman.anthonieta@gmail.com. Correspondência: Rua. Sandoval Cavalcanti, 71. Nova Pamamirim. Cep: 59152-750. Pamamirim/RN. orcid. /0000-0002-7612-8778

support, engagement and spirituality scale at work. The existence of a mediational model in which the engagement at work mediated the relation between the organizational support and spirituality at work was observed.

Keywords: *Organizational support; Engagement at work; Spirituality at work; Public and private organizations.*

Resumen: *Las condiciones de las teorías y la implementación de la gestión organizacional en los últimos diez años han contribuido a las técnicas de relaciones humanas y al análisis de las razones que influyen en el desarrollo y la productividad en la relación organización-trabajo-individuo-salud. En esta área, la propuesta de comportamiento organizacional positivo ha interesado precisamente porque valora el desarrollo continuo de habilidades para calificar el trabajo y el desempeño social de los trabajadores. Este artículo tiene como objetivo verificar la relación entre el apoyo organizacional, el compromiso y la espiritualidad en trabajadores brasileños. Participaron 324 hombres y mujeres, de organizaciones públicas y privadas, de 30 a 39 años, los cuales respondieron junto al cuestionario sociodemográfico, la escala de apoyo organizacional, compromiso y espiritualidad en el trabajo. Los resultados señalaron la existencia de un modelo de mediación en el que el compromiso con el trabajo mediaba la relación entre el apoyo organizacional y la espiritualidad en el trabajo.*

Palabras-clave: *Apoyo organizacional; Encajamiento con el trabajo; Espiritualidad en el trabajo; Empresas públicas y privadas.*

Introdução

Nos últimos anos, é possível acompanhar as mudanças na economia e sua influência na área da empregabilidade, empoderamento econômico e educacional através da mídia em geral, da produção científica e observações cotidianas. Nestas áreas, a ocorrência de fatos relativos multiplicidade profissional e demandas organizacionais são cada vez mais complexas e fluídas, e até inseguras. Tais condições têm exigido, por parte da gestão organizacional, algumas medidas inovadoras, as quais podem contemplar técnicas de relações humanas aos espaços físicos e ambientais (por exemplo, salas, materiais ergonômicos, iluminações, etc.) e tem sido demanda de análise na busca de compreender os motivos que influenciam o desenvolvimento e a produtividade na relação organização-trabalho-indivíduo-saúde (Borges-Andrade, Abbad, & Mourão, 2006; Villarouco & Andreto, 2008; Lopes & Belo, 2013; Fandiño, Souza, Formiga, Menezes, & Bentes, 2015). Tais transformações vêm contribuindo para o surgimento de novos processos de adoecimento no trabalho e modificando o perfil epidemiológico das doenças laborais. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), estar saudável se deve a um estado de bem-estar físico, mental e social e não apenas pela ausência de doença ou incapacidade, podendo, com isso, avaliar o adoecimento relacionando corpo, mente, padrões sociais e organizacionais (Chiavenato, 2004; Heloani & Capitão, 2003; Hipólito, Masson, Monteiro, & Gutierrez, 2017). Com isso, compreender a interação entre trabalhadores e organização seria fundamental nas relações de trocas reais ou simbólicas, a fim de entender a origem de um

padrão de reciprocidade organização-funcionários, quanto geradores de benefícios sociais e organizacionais para ambas as partes (Gouldner, 1960; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Esse chamado 'apoio' poderá ser apresentado e avaliado em termos de um suporte no trabalho, o qual é muito mais do que um fator psicológico na dinâmica funcional do trabalhador. O suporte no trabalho é fomentador de novos ou balizador de fenômenos organizacionais em relação das redes sociais, que são alicerces das relações humanas e constroem laços sociais extra-organização (Siqueira, 2014; Kanaane, 2011; Aube, Rousseau, & Morin, 2007; Rodriguez & Cohen, 1998). Assim, o suporte organizacional trata-se de um auxílio fundamental para saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como para a melhoria dos resultados das organizações, favorecendo um clima positivo e recursos necessários disponíveis que favorecem relações de reciprocidade no ambiente de trabalho (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Siqueira, 2014). Tem-se focado na procura de um funcionamento eficaz e eficiente das atividades nas organizações, seja por parte do funcionário ou política organizacional; o desempenho dos funcionários deve ir além da execução mecanicista de simples tarefas e demandas, consequência da *práxis* do trabalho originada na revolução industrial (Santos & Garcia, 2015). Almeja-se, também, elaborar mecanismos de proteção para a saúde emocional do trabalhador, capaz de conduzi-los a um desempenho positivo de suas funções nos objetivos organizacionais, contemplando fatores técnicos e humanos aprimorados para os processos de desenvolvimento de tarefas e das relações interpessoais (Randeree &

Al Youha, 2009; Kuo, 2011; Almatrooshi, Singh, & Farouk, 2016; Habtoor, 2016).

Tendo sua importância na relação organização-trabalhador, o suporte organizacional, segundo Paschoal *et al* (2010), é compreendido como as percepções e crenças dos funcionários acerca da retribuição da organização (na figura dos seus gestores e colegas de trabalho) por seus esforços frente ao trabalho. O suporte organizacional é, portanto, capaz de gerar melhor desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional, criatividade e inovação, etc. Especificamente, na concepção de Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), Aselage e Eisenberger (2003), Dawley, Andrews e Bucklew (2008) e Tamayo e Tróccoli (2002), a existência de um suporte organizacional permite ao trabalhador o desenvolvimento de uma percepção de que a organização o valoriza, aprova suas condutas laborais, apoia-o, retribuindo através do sentimento de compromisso que se tem com ele. Foi a partir do estudo de Eisenberger *et al* (1986) que o suporte organizacional recebeu mais atenção, especialmente na avaliação da relação organização-empregados. No Brasil, foi Siqueira (2008) quem pretendeu avaliar, a partir de uma medida atitudinal, a percepção do trabalhador relacionado à amplitude da preocupação que a empresa tem sobre a promoção bem-estar, satisfação e envolvimento laboral. Para isso, Siqueira (2008), com base na proposta de medida apresentada por Eisenberger *et al* (1986), adaptou uma escala menor, mas que avalia teoricamente as mesmas observações destacadas por Eisenberger *et al* (1986). Esta revelou tanto indicadores psicométricos confiáveis, quanto, em pesquisas recentes, tem revelado a consistência da invariância estrutura fatorial, isto é, conceito e medida de suporte organizacional se mantém fidedigna (Formiga *et al*, 2018). A partir dessa perspectiva conceitual sobre o suporte organizacional, questiona-se: basta apenas avaliar o nível de suporte organizacional? E, quando verificar, é possível desenvolver algo mais, visando melhor produtividade e ajustamento funcional do trabalhador na organização?

É preciso compreender o quanto tal construto é capaz de influenciar outras variáveis responsáveis pelo comportamento organizacional saudável e envolvido. Sendo assim, no contexto organizacional, uma das exigências (diretas ou simbólicas) dos gestores em seus funcionários é o envolvimento e colaboração deste de forma mais positiva na produtividade e inovação. Neste aspecto, surge a proposta do comportamento organizacional

positivo (COP), gerado da perspectiva da Psicologia Positiva. O COP tem como função prática investir no desenvolvimento contínuo das capacidades psicológicas dos trabalhadores focando nas atitudes e emoções que contribuam para harmonia do grupo, maior empenho, engajamento, satisfação, etc., destinadas a uma qualidade na *performance* laboral e social do trabalhador (Luthans, 2002; Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017). Das muitas variáveis da psicologia positiva e sua aplicação na psicologia organizacional e do trabalho (Boehs & Silva, 2017; Cunha, Rego, & Lopes, 2013; Marujo, Neto, Caetano, & Rivero, 2007). Sendo assim, este estudo pretende-se verificar a relação entre o suporte organizacional, engajamento no trabalho e a espiritualidade no trabalho em distintos trabalhadores brasileiros.

Engajamento no trabalho: perspectiva teórica e medida.

Na área do comportamento organizacional, nos últimos 15 anos, tem-se observado o desenvolvimento de uma agenda de estudos e intervenções, o qual tem contribuído para que as pessoas percebam e desenvolvam a concepção e sentido do trabalho contemplando uma reflexão no engajamento. Esta reflexão busca gerar, no sujeito, uma representação mental capaz de ocasionar resultados positivos aos mesmos e no seu entorno organizacional (Kahn, 1990).

No contexto da relação organização-empregado, o tema engajamento tem uma aproximação a teoria da identidade social. Esta sugere que um vínculo psicológico entre o empregado e sua organização pode reforçar sua motivação e engajamento com seu trabalho, dependendo da identificação organizacional, influência social e o comportamento intragrupal. Com isso, acredita-se, com base nesta perspectiva teórica, que na ausência dessa relação afetivo-motivacional, provavelmente, ocorrerá um prejuízo para o engajamento (Karanika-Murray, Duncan, Pontes, & Griffiths, 2015), e, consecutivamente, interferência em todo o sistema organizacional. Para tal, as organizações devem deixar claras suas estratégias de recursos humanos. Como Bakker (2017) argumentou: em organizações onde as estratégias de recursos humanos são mais claras, seus funcionários são mais engajados e proativos. Para isso, pressupõem que dois tipos de recursos são importantes para o engajamento no trabalho: o recurso de trabalho e o recurso de pessoas. Conforme Bakker e Albrecht

(2018), os recursos de trabalho são de natureza física, psicológica, social ou organizacional, e inclui equipamentos, participação nas tomadas de decisão, apoio social dos colegas e tempo flexível no trabalho. Já os recursos pessoais referem-se às cognições ou crenças em relação ao controle que os funcionários possuem sobre o seu ambiente de trabalho. Especificamente, o engajamento no trabalho é um estado mental em que o trabalhador é mais imerso e entusiasta nas suas atividades de trabalho, resultando em um estado mental positivo. Pode ser caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção (Shaufeli *et al.*, 2002; Bakker, 2017). Com relação a essas três dimensões, Siqueira (2014), ao desenvolver a escala adotada no presente estudo, desconsidera a dimensão dedicação por razões conceituais, alicerçando sua escala nas outras duas dimensões (a saber: vigor e absorção).

Dessa maneira, existem evidências de que o engajamento das pessoas no trabalho e o desempenho da organização estão intrinsecamente relacionados com a forma de relacionamento, de vínculo e interação entre líderes e liderados (Purse, 2015). Organizações e líderes se empenham em desenvolver relações de confiança entre gestor-trabalhador e, a partir deles, o engajamento das pessoas não apenas poderá existir, mas, poderá tornar possível que o trabalhador possa atingir qualquer objetivo na organização, inclusive melhorar o desempenho e produtividade (Bakker, 2017; Heyns & Rothmann, 2018). Sendo assim, nesta mesma perspectiva de raciocínio da COP, reflete-se na seguinte direção: suponhamos que suporte organizacional esteja positivamente relacionado com o engajamento organizacional, isto por si só, basta? Espera-se que não. Se, por um lado, tem uma empresa que oferta apoio, por outro lado, o sujeito da empresa, ao se engajar em seu trabalho, fica imerso em suas atividades e entusiasmado com sua prática. É preciso desenvolver e manter um prazer no que faz, condição essa, que é abordada pela espiritualidade no trabalho.

Espiritualidade no trabalho: perspectiva teórica e medida

Nos estudos sobre o comportamento organizacional dos temas clássicos (motivação, liderança, comunicação, etc.) aos contemporâneos (psicologia positiva, inovação, etc.), muitos deles ainda são bastante pesquisados. Porém, dos temas mais atuais, a temática da espiritualidade no ambiente de trabalho tem recebido uma atenção específica, por reconhecer

que os indivíduos na organização possuem uma vida interior que 'nutre' a pessoa e o seu trabalho, gerando um maior significado funcional (Ashmos & Duchon, 2000; Rego & Cunha, 2004; Robbins, 2005). Nesse contexto, a espiritualidade poderá ser compreendida como um conjunto de valores organizacionais evidenciado na cultura da organização, capaz de promover a experiência de transcendência dos funcionários através do processo de trabalho, bem como, um sentimento de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

A descoberta do fenômeno da espiritualidade pelas organizações e seus gestores e a valorização desta variável quanto construto psicológico ocorreu devido a importância que ela tem como mais um papel de destaque no desenvolvimento e manutenção de um ambiente destinado a um impacto positivo nas equipes. É válido ressaltar que o estudo da espiritualidade não converge para a perspectiva do estudo religioso, trata-se de uma avaliação baseado em valores pessoais e filosóficos destinado ao contexto organizacional, tendo a função de reconhecer que as pessoas possuem mente e espírito e, por consequência, buscam um propósito e sentido para a sua vida no trabalho (Robbins, 2005; Rego, Cunha, & Souto, 2007; Silva & Siqueira, 2009; Daniel, 2010; Caggy, Barbosa & Corredoura, 2014). A seriedade na utilização de tal perspectiva teórica e avaliação no ambiente de trabalho passou a ser de tamanha importância, que as organizações e gestores desenvolveram projetos relacionados a cursos de capacitação e treinamento voltados para a motivação e manutenção dos valores organizacionais, chegando a criar salas de meditação, disponibilizar creches para filhos de funcionários em pré-escola, flexibilizar o tempo e personalização do local de trabalho, etc.; práticas essas, que tem o objetivo de gerar melhor conexão entre funcionário, organização e produtividade (Finlayson, 2001; Daniel, 2010).

Ao aplicar os conceitos espirituais nas organizações, eleva-se o nível da conscienciosidade das pessoas e do grupo, sem deixar de garantir os resultados e comprometimento organizacional (Burkhard & Moggi, 2004). O que se pretende, em termos de intervenção organizacional ao focar no construto da espiritualidade é oferecer um equilíbrio para a vida – no trabalho e na família – bem como, vitalidade e energia tanto do ponto de vista individual quanto organizacional (Menegat, Sarmiento, & Díaz, 2014). Sendo assim, em pesquisas realizadas nos sites de busca da produção científica no Brasil, utilizando

as palavras-chaves: suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho; apoio organizacional, espiritualidade e engajamento no trabalho; etc., não foram encontrados estudos que relacionasse as variáveis propostas neste estudo. Partindo das perspectivas teóricas abordadas acima, este estudo tem como objetivo verificar um modelo teórico que hipotetiza a relação interdependente entre o suporte organizacional, engajamento no trabalho e espiritualidade no trabalho em funcionários de empresas públicas e privadas.

Método

Amostra

Para calcular a amostra referente, utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1. Trata-se de um software destinado a calcular o poder estatístico, tendo como base o 'n' necessário para a pesquisa e o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). A partir desses critérios, uma amostra de 138 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores, $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$).

O estudo obteve a participação de 324 sujeitos, em que 95,37% da amostra caracterizam-se por exercer uma atividade profissional em distintas áreas no mundo do trabalho (Comércio, Ensino superior público e privado, Industrias). Dos respondentes alcançados, 61% correspondem ao sexo feminino, e 39% ao sexo masculino. Para este quesito do questionário é importante destacar que 0,93% da amostra por algum motivo não respondeu, o que torna a categoria sexo considerada nula. A faixa etária predominante dos sujeitos varia entre 30 a 39 anos ($M = 35,20$; $DP = 11,24$), com frequência e grau de religiosidade entre 3 e 4, de acordo com a escala de Likert proposta. A amostra define-se como não probabilística, pois buscou-se aleatoriamente e intencionalmente pessoas que se dispusessem a participar no preenchimento do formulário enviado por meio de plataforma digital.

Instrumento

Os sujeitos responderam aos seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO): trata-se de uma medida, é composto por 9

itens, os quais tem como objetivo verificar o quanto o respondente percebe que a empresa se preocupa com o seu bem-estar. O participante deve indicar sua resposta em uma escala de sete pontos que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Desenvolvido originalmente por Eisenberger et al. (1986) e validada para população brasileira por Siqueira (1995), tem apresentado um alfa de 0,86, revelando consistência interna na mensuração do construto. No Brasil, nos estudos desenvolvidos por Formiga, Fleury e Souza (2014), Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018) com trabalhadores em diferentes organizações na região nordeste e sudeste, a EPSO, não apenas revelou alfas próximos ao observado por Siqueira (1995), mas, através da análise fatorial confirmatória, a estrutura fatorial original vem sendo comprovada revelando indicadores psicométricos confiáveis. Inventário de espiritualidade no trabalho (IET): trata-se de uma medida desenvolvida por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) para o contexto brasileiro. Esse inventário tinha como objetivos tanto qualificar a discussão sobre o tema, quanto apresentar um instrumento capaz de ampliar e sedimentar a sensibilidade, reação e posicionamento dos indivíduos quanto à espiritualidade no trabalho.

Os autores supracitados consideram que a espiritualidade no trabalho se organiza sob dois fatores: trabalho como propositivo de vida e senso de comunidade. O primeiro fator busca avaliar a importância que o trabalho possui para a vida do sujeito, ressaltando a influência em aspectos relacionados ao sentido, razões, vitórias e significados. Já no segundo, compreende-se o tipo de espírito que se apresenta entre as pessoas do setor profissional, apresentando a percepção do sujeito relacionado a aspectos referentes a união da equipe, solidariedade, colaboração, tranquilidade e companheirismo. Para cada item-questão, era necessário que os respondentes indicassem o grau de concordância sobre aspectos relacionados ao trabalho em que exerce atualmente. Para isso, utilizou-se uma escala Likert de resposta com cinco pontos, que se caracteriza pelos extremos de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Assim, a medida do IET revelou alfas de Cronbach acima do estatisticamente esperado ($\alpha \geq 0,70$) para a especificidade dos dois fatores (senso de comunidade e trabalho como propósito de vida) e para a medida total da IET (Siqueira, 2014). No estudo desenvolvido por Formiga, Oliveira, Azevedo, Lopes e Mafra (2018), com objetivo de verificar, de forma

mais robusta, através da análise de equação e modelagem estrutural, a organização fatorial proposta por Siqueira (2014), os autores supracitados observaram tanto alfas acima de 0,70, quanto indicadores psicométricos gerados na análise confirmatória, que garantiram a organização bifatorial. Esta se manteve quando considerou-se verificar a qualidade da medida em distintas amostras (empresas públicas e privadas; homens e mulheres), revelando que a IET é invariante, isto é, independente do tipo e especificidade amostral a mensuração da espiritualidade no trabalho é mantida sob os dois fatores (senso de comunidade e trabalho como propósito de vida).

Escala de engajamento no trabalho (EET): trata-se de uma medida elaborada por Siqueira, Martins, Lima, Agapito e Souza (2011) e que é composta por 10 itens distribuídos em dois fatores, cada um com cinco itens (fator vigor apresentou um índice de consistência interna (α) de 0,78 e o fator absorção com alfa de 0,86). Os respondentes deveriam indicar suas respostas numa escala de frequência de cinco pontos, variando de nunca a sempre. No presente estudo, realizou-se a análise do alfa de Cronbach, o qual revelou um escore alfa muito próximo aos encontrados por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014) (a saber: 0,77 e 0,87). Mesmo estabelecendo a exclusão dos itens da EEngT, os alfas estiveram dentro dos limites esperados, variando de 0,83 a 0,86, observou-se também, uma correlação intraclasses de 0,85 (95% IC = 0,83-0,88; $F = 6,84$, $p < 0,005$), condição essa, que não interfere na consistência da medida em questão e garante além da administração da escala a população avaliada, que ela poderá contribuir para os objetivos do estudo. Além desses instrumentos, um questionário com a caracterização sócio demográfica foi incluído, questionando os participantes sobre aspectos relacionados a sexo, idade, renda, profissão e tempo de serviço.

Procedimento da coleta e análise de dados

Os instrumentos foram aplicados por meio eletrônico através do *Google forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho brasileiro, quando na forma física do questionário. Para ambas as formas de participação, seja no formulário enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails e no questionário físico, foram apresentadas as principais informações acerca do objetivo da pesquisa, bem como, instruções para entendimento das questões, como forma de incentivar e buscar respostas

com clareza. Buscou-se a participação voluntária dos sujeitos, informando que não era necessária a identificação e que poderiam desistir da pesquisa no momento que quisessem, não havendo prejuízo algum para eles. O questionário foi disponibilizado durante os meses de maio a junho. Na forma física do questionário, foi administrado aos respondentes *in loco* de trabalho, para esta etapa, 30 minutos foi suficiente para que estes realizassem a tarefa. Mesmo sendo uma pesquisa realizada por meio eletrônico, a todos que autorizaram a participação, esclareceu a eles que os procedimentos adotados seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e da Resolução 016/2012 do Conselho Federal de Psicologia. Quanto a análise dos dados, utilizou-se a versão 21.0 do pacote estatístico SPSS para Windows para calcular estatísticas descritivas (média e desvio padrão). No programa AMOS *Grafics* 21.0, verificaram-se os indicadores estatísticos para o Modelo de Equações Estruturais (MEE) e foram considerados segundo a adequação de ajuste subjetiva. Esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que vise uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala desenvolvida, bem como, permita desenhar um modelo teórico pretendido no estudo. Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se o modelo teórico que hipotetizado considerando alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Van De Vijver & Leung, 1997):

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; O *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de "bondade" de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index* (CFI)

- compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; NFI que se caracteriza por ser uma medida de comparação entre o modelo proposto e o modelo nulo e representa um ajuste incremental que varia de zero a 1 (hum) e pode ser considerado aceitável para valores superiores a 0,90; Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de adequação de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores de até 0,10 (Kelloway, 1998; Garson, 2003). Além dessas análises, foi realizado o teste de Sobel (z), o qual, o tem o objetivo de avaliar o efeito da variável mediacional entre as variáveis do estudo.

Resultados

Inicialmente, testes foram realizados para verificar a adequação dos futuros testes aos dados amostrais obtidos na pesquisa. Dado que tanto as variáveis independentes quanto as dependentes mensuram opiniões dos mesmos respondentes, a variância comum do método (*common method variance*) pode representar um problema. A partir da sugestão de Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés de método comum (VMC) nos dados coletados, um único fator com autovalor acima de 1.00 foi encontrado e explicou menos de 50% (31,20%) da covariância nas variáveis, condição que implica a não existência de um problema de variância comum do método.

Testou-se também, a possível tendência de não resposta usando o procedimento de Armstrong e Overton (1977), através do qual avaliou-se as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 10$) e os últimos respondentes ($n_2 = 10$) usando o teste de Levene para a igualdade de variâncias e um teste-t para a igualdade de meios (Bisquerra, Sarriera, & Martínez, 2004). Observou-se que não houve resultado significativo a um nível de 5% entre os escores médios dos construtos (com $t \leq 1,96$), condição que constatou que o viés de não resposta não é um problema significativo. Para responder o objetivo principal do estudo, o qual pretendia verificar um modelo teórico interdependente de suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho. A partir da análise e modelagem de equação estrutural, considerando um

modelo recursivo de equações estruturais, efetuaram-se os cálculos a fim de comprovar o modelo hipotetizado. Gerada a análise e realizadas as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo proposto apresentou a seguinte razão: $\chi^2/df = 2,20$, GFI = 0,95; AGFI = 0,91; CFI = 0,97, NFI = 0,92, RMSEA = 0,06 (0,05-0,08). Observou-se que o peso da variável do suporte organizacional associou-se positivamente ao engajamento com o trabalho ($\lambda = 0,83$) e a espiritualidade no trabalho ($\lambda = 0,31$), tendo, estas duas últimas variáveis, também, se relacionado positivamente ($\lambda = 0,85$). Porém, ao verificar as saturações (Lambdas, λ), não houve resultado significativo, apresentando um nível de significância acima de 0,05 ($p < 0,28$) (mesmo observando que elas estão dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, na avaliação das estimativas de predição entre as associações das variáveis, a qual, têm por base a análise de regressão referente ao modelo teórico elaborado, na associação entre o suporte organizacional e a espiritualidade no trabalho). Esta condição levou a proposta de um novo modelo teórico, excluindo, assim, a hipótese inicial de uma associação interdependente entre as três variáveis. Para isso, gerou-se um novo modelo que hipotetizava uma perspectiva mediacional entre as variáveis. Questionou-se: haverá uma associação do suporte organizacional sobre o engajamento com o trabalho e este influencia a espiritualidade no trabalho? A partir de um modelo não recursivo, visando a verificação desta hipótese, foi efetuado o cálculo. Realizada as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo teórico revelou a seguinte razão estatística: $\chi^2/df = 1,79$, GFI = 0,96; AGFI = 0,93; CFI = 0,98, NFI = 0,96, RMSEA = 0,05 (0,03-0,06). Neste modelo concorrente, observou-se que o escore da variável do suporte organizacional associou-se positivamente com o engajamento com o trabalho ($\lambda = 0,86$) e este com espiritualidade no trabalho ($\lambda = 0,52$). Não apenas observou-se que as saturações (Lambdas, λ) estiveram no intervalo $|0 - 1|$, bem como, ao consultar as estimativas de predição entre as associações das variáveis, todas foram significativas a um $p < 0,001$ (ver tabela 1), mas, também, chama-se à atenção que os indicadores psicométricos do modelo concorrente foram melhores do que o hipotetizado inicialmente, condição essa que sugere, ser o modelo mediacional, melhor do que um modelo teórico sistêmico (no qual, todas as variáveis estão inter-relacionadas). Destaca-se também, a confiabilidade composta (CC) e variância média explicada (VME) do modelo proposto, revelando

indicadores que atendem à recomendação geral da literatura (Hair, Black, Anderson, & Tatham, 2005), tendo observado uma CC de 0,91 e VME de 0,53 (exige-se que o CC seja maior que 0,70 e VME maior que 0,50).

Tabela 1. Estimativas de predição a partir da análise de regressão

Variáveis	<---	Construtos	Estimativa	d.p.	Razão Crítério	p <
Engajamento	<---	Suporte	4,068	,766	5,309	0,001
Espiritualidade	<---	Engajamento	1,476	,086	5,522	0,001
so1	<---	Suporte	1,000	---	---	---
so2	<---	Suporte	1,498	,184	8,160	0,001
so3	<---	Suporte	1,649	,265	6,226	0,001
so4	<---	Suporte	2,264	,340	6,662	0,001
so5	<---	Suporte	2,159	,333	6,478	0,001
so6	<---	Suporte	1,963	,303	6,476	0,001
so7	<---	Suporte	2,432	,362	6,713	0,001
so8	<---	Suporte	1,499	,231	6,493	0,001
so9	<---	Suporte	2,188	,333	6,565	0,001
Absorção	<---	Espiritualidade	1,000	---	---	---
Vigor	<---	Espiritualidade	1,321	,190	6,953	0,001
Proposito Vida	<---	Engajamento	1,000	---	---	---
Comunidade	<---	Engajamento	1,235	,174	7,084	0,001

Além dos indicadores psicométricos acima destacados, outros contribuíram para provar que não houve uma multicolineariedade nos referidos achados, condição essa observada no VIF (definida em português como: Inflação da Variância do Fator), com base no fator de tolerância entre as variáveis, devendo apresentar escores que não tenha valores acima de 5, pois implicaria na baixa qualidade do modelo empírico estimado (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010). Observou-se que o VIF variou de 1,21 a 2,79 ($p < 0,01$), com isso, não houve uma multicolineariedade, condição que contribuiu para a estimação do modelo esperado.

Buscando garantir a consistência dos resultados observados no modelo teórico proposto e avaliar o efeito da variável mediacional, efetuou-se o teste de Sobel (z). Neste teste, é avaliada a diferença e influência entre as variáveis mediadoras e moderadoras, verificando o nível de mediação direta e indireta entre as variáveis dependente sobre a independente (Baron & Kenny, 1986). Especificamente, de acordo com Baron e Kenny (1986), a variável mediadora (VMe) é uma terceira variável que deve prever a variável dependente (VD), com a variável independente (VI) sendo preditora da variável mediadora. Assim, na presença de ambas – VI e VMe – uma relação significativa prévia entre a VI e a VD decresce em magnitude, demonstrando o efeito mediacional. Esse modelo

é caracterizado por uma relação que altera o escore para mais ou para menos a influência da VI sobre a VD. Com isso, o modelo mediacional explica as diferentes maneiras pelas quais a VI influencia a VD. Nesse sentido, encontra-se uma relação direta entre VI e VD, assim como uma relação mediada por uma terceira variável, influenciando indiretamente a VD.

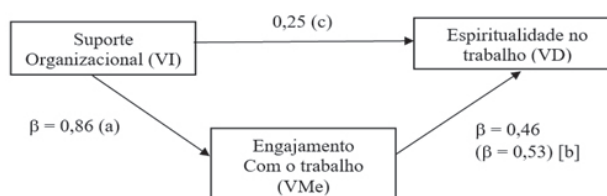


Figura 1: Modelo mediacional para explicação a espiritualidade no trabalho por meio do engajamento com o trabalho com base no suporte organizacional.

Para melhores elucidacões acerca do modelo concorrente, pode-se observar a figura 1. Nela está representado o modelo mediacional, o qual sugere que o suporte organizacional (VI) influenciou positivamente o engajamento com o trabalho (VMe), tendo este influenciado a espiritualidade no trabalho (VD) ($z = 7,72$; $p < 0,001$). Considerando estes resultados, o suporte organizacional influencia muito mais a espiritualidade no trabalho quando é mediado pelo

engajamento com o trabalho. Observou-se que o efeito preditivo é maior a partir do caminho explicativo indireto (mediado pelo engajamento no trabalho) ($R^2 = 0,46$) do que do caminho direto (sem mediação do engajamento, partindo apenas do suporte organizacional) ($R^2 = 0,25$) [95% IC = 0,42-0,71; $p < 0,001$]. Conforme pode-se observar que, no caminho $a \rightarrow b$, com VMe, o Beta (β) além de maior, aumenta através dessa mediação.

Discussão

A partir dos resultados apresentados acima, pode-se destacar que o modelo proposto originalmente não foi comprovado, gerando, assim, um modelo concorrente. O modelo concorrente não apenas apresentou melhores indicadores psicométricos, mas, também, permitiu refletir a respeito de uma direção explicativa alternativa na área da psicologia organizacional e do trabalho. Na perspectiva do trabalhador, a organização é sempre responsável pelos processos internos do funcionário. Em geral, esse não é um pensamento errôneo, até porque as organizações deverão prestar um mínimo de garantia na qualidade de vida e laboral dos funcionários (cf. Pereira, 2018).

É preciso destacar que não é o interesse deste estudo eliminar a dimensão do trabalhador, mas algumas questões (especificamente, as idiosincrasias do trabalhador) são essenciais para o desenvolvimento deste funcionário, principalmente, quando a exigência da organização sobre a sua produtividade e inovação sofre pressão. Com isso, faz-se necessário que o funcionário não espere, de forma exclusiva, pelos Recursos Humanos, é preciso que ele procure mecanismos de proteção para a sua saúde organizacional e social (Boehs & Silva, 2017). Organização e funcionários devem ser capazes de produzir vínculos que foquem nos êxitos da produtividade e na relação e manutenção da harmonia organizacional frente a demanda profissional-saúde-mercado (cf. Naves & Gomide, 2000; Fernandes, Gomide Júnior, & Oliveira, 2011).

Sendo assim, por ser a espiritualidade no trabalho uma variável mais intimista no modelo original, a influência do suporte organizacional não foi significativa, rejeitando com isso, a hipótese inicial. É possível que essa condição tenha ocorrido devido a nossa proposta hipotética se centrar em um único polo de responsividade organizacional. Diretamente, a organização, em termos de contemporaneidade,

não exerce um poder positivo na espiritualidade no trabalho (seja quanto ao vigor ou absorção). Esse construto poderá ser desenvolvido na especificidade do espaço funcional, em que o trabalhador se identifica e adere ao seu conjunto de critérios profissionais e pessoais. Essa condição permite ao trabalhador avaliar os valores pessoais e filosóficos da própria organização e quanto gerar propósito e sentido de sua função quanto a sua aplicabilidade (cf. Robbins, 2005; Silva Filho & Ferreira, 2015). Pereira (2018) avaliou a relação entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e saúde geral, numa amostra de enfermeiros, observando que a saúde geral dos enfermeiros aumenta quando intermediada por variáveis que contribuem para um controle e investimento emocional (neste caso, o capital psicológico positivo). Apesar de focar em variáveis diferentes quanto ao conteúdo do construto, o presente estudo corrobora resultados encontrados pelo autor supracitado em relação ao conteúdo teórico (isto é, a psicologia positiva organizacional). Considerando a variável da espiritualidade no trabalho, Silva Filho e Ferreira (2015) observaram, em uma pesquisa com 344 trabalhadores de empresas públicas e privadas, através de uma análise de regressão, que as dimensões da espiritualidade no trabalho se justificam com a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo e os afetos positivos dirigidos ao trabalho. Essa condição poderá refletir na importância deste construto para a saúde psíquica do funcionário e, consecutivamente, é capaz de desenvolver maior bem-estar no ambiente de trabalho. Sendo assim, essa chamada 'espiritualidade no trabalho', não deverá ser exclusividade da organização, mas tem sua tênue relação com as atitudes positivas e de capital psicológico dos próprios funcionários. Normas e valores, mesmo que subjetivos, são expressos na relação organização-trabalhador em seus contatos interpessoais ou informacionais das demandas físicas ou virtuais e, se o próprio funcionário não permitir a mudança de seus esquemas mentais, a organização e seu RH em nada poderá contribuir (Wood Jr., 2009; Fandiño, Formiga, & Menezes, 2018).

Para que se compreenda o modelo teórico concorrente, refletiu-se na seguinte direção: sendo o suporte organizacional responsabilidade da empresa, e tendo o funcionário percebido o apoio que ela oferece em suas atividades laborais, este, provavelmente, teria mais recurso (de trabalho e de pessoas) no seu entorno e dinâmica organização-trabalhador, desenvolvendo um estado mental tornando-lhe entusiasta

nas atividades laborais, capaz de gerar nele um maior propósito em sua vida e de vínculo interpessoal (isto é, de comunidade), permitindo que ele esteja focado nas suas atividades de trabalho de forma espiritualizada. Assim pensado, considerando os indicadores estatísticos, esse pretense modelo foi corroborado, os quais foram melhores e significativos quando comparados ao modelo inicial (interdependente, no qual todas as variáveis estariam correlacionadas). Desta maneira, o modelo concorrente revelou, a partir da perspectiva teórica da psicologia positiva nas organizações, que o binômio organização-trabalhador, não ocorre de forma unilateral. Centrado nesta perspectiva, este modelo não revela apenas a sua garantia psicométrica, mas sugere uma crítica teórica e empírica, a qual, pauta-se na condição de que não é exclusividade da organização a responsabilidade com a saúde emocional do trabalhador, sendo necessário desenvolver uma conscienciosidade no próprio trabalhador de que ele também é responsável por sua saúde pessoal e profissional. Essa condição ficará mais clara se o RH e a política de segurança no trabalho, pautada nas propostas da psicologia positiva, for um instrumento organizacional transparente, tanto em seus gestores quanto nas normas organizacionais, em relação à promoção de atitudes saudáveis do trabalhador e da função da organização para o desenvolvimento e aplicabilidade de um programa de saúde organizacional (cf. Cunha, Rego, & Lopes, 2013; Bakker, 2017; Boehs & Silva, 2017; Heyns & Rothmann, 2018).

A reflexão exposta acima ficou clara quando o modelo mediacional foi gerado (cf. Figura 1). Ele revelou melhores indicadores de predição quando é feito o caminho indireto (isto é, suporte organizacional → engajamento no trabalho → espiritualidade no trabalho), no qual, o beta (β) é bem maior no caminho 'b' (engajamento no trabalho → espiritualidade no trabalho) do que no caminho 'c' (suporte organizacional → espiritualidade no trabalho).

A representação dos vetores entre as variáveis indica que a existência de um estado psicológico, focado nas atividades laborais será possível se houver um engajamento organizacional (cf. Daniel, 2010; Caggy, Barbosa, & Corredoura, 2014). Este estado psicológico sugere que o trabalhador desenvolva também condições propícias para a sua saúde, algo que poderá ser compreendido em termos de investimento emocional frente ao revés diante dos eventos do mercado e empregabilidade, os quais poderão interferir na qualidade de vida e de trabalho, tornando

capaz o trabalhador quanto ao enfrentamento positivo em suas escolas profissionais e empreendedoras (Moreira & Teixeira, 2014; Lima, Nelson, & Nassif, 2016; Formiga & Freire, 2018).

De forma geral, a proposta do modelo mediacional tem sua relevância na explicação da autoterminação do trabalhador na área da psicologia organizacional e do trabalho. Tais condições não apenas visam refletir sobre a importância da empresa na qualidade de vida do trabalhador, mas, também, na qualidade profissional dos mesmos. Diante as demandas do mercado contemporâneo, não é possível unilateralizar as responsabilidades sócio-profissionais, e sim, investir nas possibilidades de que organização-trabalhador possa chegar a soluções que contemplem, em maior grau, ferramentas e mecanismos para uma maior participação de ambos, afinal a ponta final do problema e a sua solução é a sociedade.

Considerações finais

Considerando os resultados, reflete-se sobre a possibilidade de um modelo teórico alternativo, o qual, poderá ter importância na organização, centrando-se nas atitudes e comportamentos do trabalhador, especialmente, aquelas atitudes de valorização profissional e funcional, tornando-o saudável, utilizando como base causal do modelo, os construtos da psicologia positiva. Tal perspectiva possui como foco, a compreensão dos mecanismos do não adoecimento na vida organizacional dos funcionários, empoderando para qualidade de vida e a implementação de ferramentas de proteção emocional para desenvolvimento e manutenção da produtividade. O foco teórico no presente estudo tem sido uma prática que as empresas contemporâneas têm buscado nos últimos anos; preocupadas em reduzir o impacto e o custo que o adoecimento no trabalho, elas têm buscado avaliar a relação socio-organizacionais soluções muito particulares, especialmente, aquelas que saliente o resgate e autodeterminação dos seus funcionários. Sendo assim, é possível que as organizações, pelos menos aquelas que se assumem ou buscam serem mais positivas, venham incentivando a convivência de seus empregados em um ambiente psicossocialmente saudável e motivador, adicionando vantagens competitivas e produtivas ao mercado de trabalho e ao desenvolvimento profissional.

Mesmo que os resultados revelem indicadores estatísticos que contribuíram para confirmar a

hipótese alternativa apresentada, acredita-se que em estudos futuros poderiam ser realizadas novas pesquisas que verificassem outras associações com a cultura organizacional e absenteísmo e rotatividade, bem como contemplassem amostras distintas de trabalhadores em setores públicos, privados e mistos.

Seria importante, também, um estudo que abordasse as variáveis sociodemográficas, cultura organizacional, tipo de empresa, e que verificasse o modelo teórico hipotetizado neste estudo, no que se refere a variação entre os construtos com base na perspectiva intra, intercultural e transcultural.

Referências

- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating non response bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14, 396-402. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/0a71/2cce4ada874dcd1b6bd48961060b1ad00961.pdf> . Acesso em 09/11/2019.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.002
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bisquerra, R., Sarriera, J. C., & Martinez, F. (2004). *Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Boehs, S. T. M., & Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Borges-Andrade, J. E., da Silva Abbad, G., & Mourão, L. (2009). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Caggy, R. C., Barbosa, L. P., & Corredoura, A. L. (2014). Espiritualidade no Contexto da Gestão Organizacional: influências, desafios e oportunidades. *Revista Formadores*, 7(2), 456-470.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas*. Elsevier Editora Ltda.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. *Análise Psicológica*, 31(4), 313-328.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fandiño, A. M., Formiga, N. S., & Menezes, R. M. (2018). Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*. doi: 10.1108/JSMA-05-2018-0041.
- Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11), 1-10.
- Faul F., Erdfelder E., Lang, A., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. doi: 10.3758/BF03193146
- Fernandes, M. N., Gomide Júnior, S., & Oliveira, Á. F. (2011). Saúde organizacional: uma proposta de modelo de análise. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(1), 54-65.
- Finlayson, C. (2001). Belief in Your Business. *Oregon Business*, 24(8), 36.
- Flery, L. F. D. O., Formiga, N. S., Souza, M. A. D., & Souza, M. A. F. D. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-2.
- Formiga, N. S., de Freire, B. G. O., Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). *Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil*. Recuperado de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?suporteorganizacional-e-autoestima-em-funcionarios-de-organizacaoes-publicas-e-privadas-nobrasil&codigo=A1142&area=d8 . Acesso em 30/07/2018.

- Formiga, N. S., & Freire, B. G. O. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional e expectativa de futuro em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil*. Recuperado de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?correlatos-entre-suporte-organizacional-e-expectativa-de-futuro-em-funcionarios-de-organizacoes-publicas-e-privadas-no-brasil&codigo=A1218. Acesso em 30/08/2018.
- Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. London: Routledge.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490.
- Habtoor, N. (2016). Influence of human factors on organisational performance: Quality improvement practices as a mediator variable. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(4), 460-484.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Heyns, M., & Rothmann, S. (2018). Volitional Trust, Autonomy Satisfaction, and Engagement at Work. *Psychological reports*, 121(1), 112-134.
- Hipólito, M. C. V., Masson, V. A., Monteiro, M. I., & Gutierrez, G. L. (2017). Quality of working life: assessment of intervention studies. *Revista brasileira de enfermagem*, 70(1), 189-197.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações*. São Paulo: Atlas S.A.
- Kuo, T. H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge? *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 581-603.
- Leigh, P. (1997). The New Spirit at Work. *Training and Development*, 51(3), 26-33.
- Lima, E. O., Nelson, R., & Nassif, V. M. J. (2016). Gênero, classe social e empreendedorismo: Foco nas estudantes universitárias de um país emergente. *Revista de Administração da UFSM*, 9(4), 579-605.
- Lopes, P. O., & Belo, R. P. Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI: visão de gestores e estudantes de psicologia. *Perspectivas em Psicologia*, 17(2), 20-37.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Maroco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: Report Number.
- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento organizacional e gestão*, 13(1), 115-136.
- Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1), 34-38.
- Menegat, J., Sarmiento, D. F., & Díaz, M. (2014). Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. *Conhecimento & Diversidade*, 6(12), 129-144.
- Moggi, J., & Burkhard, D. (2004). *Como integrar liderança e espiritualidade*. Negócio Editora.
- Moreira, R. C., & Teixeira, E. A. (2014). Educação, trabalho e empreendedorismo: novas realidades no mercado de trabalho brasileiro. *Empreendedorismo, Gestão e Negócios*, 3(3), 156-169.
- Naves, M. M., & Gomide Jr., S. (2000). Variáveis macro e microssistêmicas como antecedentes de critérios de saúde organizacional. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, 3(4), 19-25.
- Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Barreiros Porto, J. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.
- Pereira, G. A. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral de enfermeiros em um hospital público*. (Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, Natal, RN).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Purse, N. (2015). Blurry objectives threaten engagement and profitability: Language of expectations ensures employees know what they are working toward. *Human Resource Management International Digest*, 23(2), 28-30.
- Randeree, K., & Al Youha, H. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4), 123-134.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2004). Comportamento organizacional: XXI temas e debates para o séc. XXI. *Comportamento organizacional e gestão*, 10(1), 5-41.

- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5(3), 163-183.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional* (11. ed.). São Paulo: Pearson Precentice Hall.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of mental health*, 3, 535-544.
- Santos, J. O., & Garcia, L. T. S. (2015). Transformações do trabalho no contexto da produção capitalista do século XX. *Revista da XVII Jornada Internacional de Políticas públicas*, 17(1), 1-11.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Silva Filho, A. L. A., & Ferreira, M. C. (2015). O Impacto da Espiritualidade no Trabalho Sobre o Bem-Estar Laboral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1171-1187. doi: 10.1590/1982-3703002482013
- Silva, R. R., & Siqueira, D. (2009). Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, 14(3), 557-564.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF).
- Siqueira, M. M. M. (2008). Construção e validação da escala de percepção de suporte social. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 381-388.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Lima, L. G., Agapito, P. R., & Souza, W. S. (2011). Construção e validação fatorial da Escala de Engajamento no Trabalho - EEGT. *Anais do Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e Congresso IberoAmericano de Psicologia da Saúde*, 2/1. Recuperado de <http://www.metodista.br/ev/psicologia-da-saude/anais/simposio.pdf/view> . Acesso em 05/07/2013.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. In: M. M. M. Siqueira, (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (p.147-156). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Zanelli, J. C., & Oliveira, E. L. (2014). Espiritualidade no Trabalho. In: M. M. M. Siqueira (org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional*. (p.157-171). Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1), 37-46.
- Turner, J. H. (1999). Toward a general sociological theory of emotions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 29(2), 133-161.
- Van de Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Villarouco, V. & Andreto, L. F. M. (2008). Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, 18(3), 523-539. doi: 10.1590/S0103-65132008000300009
- Wood Jr., T. (2009). *Mudança organizacional* (5. ed.). São Paulo: Atlas.

Recebido: 15.01.2019 / Corrigido: 17.05.2019 / Aprovado: 12.06.2019