

**VERIFICAÇÃO DE UM MODELO TEÓRICO E DIFERENÇAS ENTRE  
SUPORTE ORGANIZACIONAL, CAPITAL SOCIAL E ATITUDES  
INOVADORAS EM TRABALHADORES BRASILEIROS E AFRICANOS**

***VERIFICATION OF A THEORETICAL MODEL AND DIFFERENCES  
BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT, SOCIAL CAPITAL, AND  
INNOVATIVE ATTITUDES AMONG BRAZILIAN AND AFRICAN  
WORKERS***

***VERIFICACIÓN DE UN MODELO TEÓRICO Y DIFERENCIAS ENTRE  
EL APOYO ORGANIZACIONAL, EL CAPITAL SOCIAL Y LAS  
ACTITUDES INNOVADORAS EN TRABAJADORES BRASILEÑOS Y  
AFRICANOS***

**NILTON S. FORMIGA**

Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

**NELSON MIGUEL PEDRO**

Universidade Potiguar, Brasil Ministério da Administração do Território, Angola E-mail:  
[nelsonpedro76@hotmail.com](mailto:nelsonpedro76@hotmail.com)

**ANTONIO JORGE FERNANDES**

Universidade Potiguar, Brasil E-mail: [afer@ua.pt](mailto:afer@ua.pt)

**Resumo:** Esta pesquisa teve como objetivo avaliar a influência do suporte organizacional sobre o capital social e as atitudes inovadoras dos trabalhadores de empresas públicas e privadas em três países: Brasil, Moçambique e Angola. Um total de 134 trabalhadores desses países responderam a escalas que mediram a percepção de suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras. As análises



estatísticas indicaram que as escalas utilizadas apresentaram indicadores psicométricos confiáveis. Os resultados mostraram que o suporte organizacional tem uma influência significativa sobre o capital social, que, por sua vez, impacta positivamente as atitudes inovadoras, confirmando a validade de um modelo mediacional. Os trabalhadores dos três países reconhecem a importância de promover uma cultura inovadora para fomentar a cooperação no ambiente de trabalho, mesmo em contextos onde a competitividade é um fator crucial para a produtividade. Torna-se essencial que as organizações desenvolvam e implementem elementos psicológicos no sistema de trabalho, com o objetivo de melhorar o desempenho profissional.

**Palavras-chave:** Suporte organizacional; Capital social; Inovação; Estudo transcultural.

**Summary:** *This research aimed to assess the influence of organizational support on social capital and the innovative attitudes of workers in public and private companies across three countries: Brazil, Mozambique, and Angola. A total of 134 workers from these countries responded to scales measuring the perception of organizational support, social capital, and innovative attitudes. Statistical analyses indicated that the scales used demonstrated reliable psychometric indicators. The results showed that organizational support has a significant influence on social capital, which, in turn, positively impacts innovative attitudes, confirming the validity of a mediational model. Workers from all three countries recognize the importance of promoting an innovative culture to foster cooperation in the workplace, even in contexts where competitiveness is a crucial factor for productivity. It is essential for organizations to develop and implement psychological elements in the work system to improve professional performance.*

**Keywords:** Organizational support; Social capital; Innovation; Cross-cultural study.

**Resumen:** *Esta investigación tuvo como objetivo evaluar la influencia del apoyo organizacional sobre el capital social y las actitudes innovadoras de los trabajadores de empresas públicas y privadas en tres países: Brasil, Mozambique y Angola. Un total de 134 trabajadores de estos países respondieron a escalas que midieron la percepción del apoyo organizacional, el capital social y las actitudes innovadoras. Los análisis estadísticos indicaron que las escalas utilizadas contenían indicadores psicométricos confiables. Los resultados demostraron que el apoyo organizacional tiene una influencia significativa en el capital social, que a su vez impacta positivamente en las actitudes innovadoras, confirmando la validez de un modelo mediacional. Los trabajadores de los tres países confirman la importancia de promover una cultura innovadora para fomentar la cooperación en el entorno laboral, incluso en contextos donde la competitividad es un factor crucial para la productividad. Es esencial que las organizaciones desarrollen e implementen elementos psicológicos en el sistema de trabajo, con el fin de mejorar el desempeño profesional.*

**Palabras clave:** Apoyo organizacional; Capital social; Innovación; Estudio transcultural.



## 1 INTRODUÇÃO

Com as constantes transformações sociais no âmbito do mundo do trabalho e das organizações, as quais, tem exigidos condições profissionais cada vez mais complexas no mercado, tem influenciado no avanço das organizações em termos da estrutura e funcionalidade, no que diz respeito as formas as práticas e políticas de gerenciamento no espaço laboral (PERELLO-MARIN; MARIN-GARCIA; MARCOS-CUEVAS, 2013; FORMIGA *et al.*, 2021b).

De acordo com Formiga *et al.* (2021b; VERSTEGEN, 2011), a gestão organizacional, a mais de duas décadas, tem se relacionado a perspectiva econômica com vistas a vantagem competitiva e lucro incessante, quanto critério de motivação aos trabalhadores. Neste contexto, o gerenciamento eficaz baseava-se em ações relacionadas ao planejamento, organização, comando, coordenação e controle, as quais, associadas ao desenvolvimento de duas estratégias principais: liderança em custos e diferenciação (YOO; LEMAK; CHOI, 2006; FAYOL, 2016). Condição esta, que, devido as exigências contemporâneas, exigiu a reformulação e reinvenção das práticas no mercado (TEIXEIRA; CURRAL; GOMES, 2014). Fato, o qual, vem implementar as abordagens de gestão com foco nos processos de interação humana referente ao binômio organização-trabalhador quanto influência no desempenho profissional e na produtividade (FORMIGA; FREIRE; BATISTA; ESTEVAM, 2017; SCORSOLINI-COMIN; INOCENTE; MIURA, 2012).

Em termos gerais, as organizações buscam assegurar que o desempenho dos funcionários esteja baseado nas competências e habilidades, as quais, estão para além da execução mecânica e dual das tarefas exigidas destinadas a realização dos objetivos organizacionais (ALMATROOSHI; SINGH; FAROUK, 2016; KUO, 2011); nesta condição, pode-se destacar que o desempenho organizacional contempla tanto os fatores técnicos, quanto humanos, com eles associados ao desenvolvimento de tarefas com base no comportamento do trabalhador envolvido com o reconhecimento e às recompensas (HABTOOR, 2016).

Neste sentido, o desenvolvimento e avaliação da percepção do suporte organizacional poderá ser bastante importante quanto influência direta ou indireta na relação organização-trabalhadores, promovendo o reconhecimento e a valorização do



desempenho profissional dele (KURTESSIS; EISENBERGER; FORD; BUFFARDI; STEWART; ADIS, 2015). Esta condição é importante para tal contexto, pois, de acordo com Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) e Fleury et al. (2017), em distintas épocas, destacam que uma percepção positiva do suporte fornecido pela organização, fortalece o vínculo afetivo dos funcionários com a empresa, capaz de prover maior empenho que correspondam aos objetivos organizacionais. O fato em destacar esta condição, corrobora, com base em distintos teóricos, o quanto o suporte organizacional é capaz de explicar, diretamente, variáveis do ambiente organizacional, a saber: implementação de tecnologias (LEE; LEE; OLSON; CHUNG, 2010), violação do contrato psicológico (SUAZO, STONE-ROMERO, 2011), saúde e as emoções dos funcionários (ARNOLD; DUPRÉ, 2012; MISHRA, 2014), a responsabilidade e a satisfação no trabalho (WIKHAMN; HALL, 2014), o bem-estar (CAESENS; STINGLHAMBER; OHANA, 2016) e o controle de desvio de conduta dos funcionários na organização (FANDIÑO, FORMIGA, MENEZES, 2018).

Além disso, Neves e Eisenberger (2014) ressaltam que os colaboradores que percebem que a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar estão mais propensos a assumir riscos em nome da empresa, tornando-se mais responsáveis, engajados e satisfeitos com seu trabalho. Para Lee, Lee, Olson e Chung (2010; OLIVEIRA-CASTRO; PILATI; BORGES-ANDRADE, 1999), o suporte também facilita a introdução de tecnologias no ambiente organizacional, uma vez que promove a percepção de utilidade e facilidade de uso dessas novas tecnologias pelos colaboradores.

Alguns estudos têm destacados apenas a relação entre capital social e inovação, considerando a inovação como um fator determinante para a sobrevivência, desempenho e sucesso das organizações no mercado e que, quando não implementada é capaz de causar impacto negativo no desenvolvimento de estratégias de negócios e na competitividade (ZHOU; SU, 2010; PETROU; DASKALOPOULOU, 2013; RODRIGUES; VELOSO, 2013; TEIXEIRA; CURRAL; CATARINA GOMES, 2014; AALBERS; DOLFSMA, 2014).

Mas, também, tendo o capital social como um construto mediador de variáveis organizacionais contemporâneas, relacionadas à liderança transformacional, capital humano e desempenho organizacional, aquisição do conhecimento, aprendizagem



organizacional e produtividade do conhecimento (CHEN; ZHENG; YANG; BAI, 2016; FELÍCIO; COUTO; CAIADO, 2014; EHLEN; KLINK; ROENTGEN; CURFS; BOSHUIZEN, 2014; MARTÍNEZ-CAÑAS; SÁEZ-MARTÍNEZ; RUIZ-PALOMINO, 2012; RHODES; LOK; HUNG; FANG, 2008).

Os primeiros estudos sobre capital social surgiram no final dos anos 80, através da proposta de Coleman (1988), com o objetivo de relacionar as estruturas sociais inseridas no paradigma da ação racional sobre as instituições tradicionais do Estado, como família e escola. No entanto, estudos mais específicos emergiram apenas no final dos anos 90, idealizados pelos autores Kogut e Zander (1996), que apresentaram uma visão alternativa da "teoria da empresa" sobre o papel da organização na propriedade, relacionado aos incentivos e interesses próprios para a construção econômica e social da identidade, destinados à funcionalidade e estruturação do conhecimento social, coordenação e aprendizagem entre organização e trabalhador.

Nessa perspectiva, Nahapiet e Ghoshal (1998) conduziram estudos sobre capital social, cujo principal objetivo era integrar avaliações empíricas sobre como e de que forma a empresa poderia aproveitar a produtividade dos funcionários, mesmo em tempos de recessão no mercado. A ênfase desses autores estava na capacidade dos profissionais de compartilhar conhecimentos, de modo que o recurso humano da empresa pudesse contribuir e facilitar a criação de um capital intelectual, influenciando o desenvolvimento de um nível de capital social qualificado.

Há décadas, a gestão organizacional foi guiada por estratégias e políticas predominantemente voltadas para o aspecto econômico, negligenciando estudos e práticas que visavam compreender o "ser profissional" e seu impacto no sucesso das organizações (VERSTEGEN, 2011; FANDIÑO, FORMIGA, MENEZES, 2018; FORMIGA *et al.*, 2021a; 2021b). Com a emergência de dilemas organizacionais complexos relativos ao gerir processos, estruturas e funções, as transformações de lógica do mercado permitiram observar um movimento de ruptura com a gestão tradicional, em favor da construção de uma nova abordagem administrativa, esta, por sua vez, centrou-se na análise e compreensão dos aspectos da subjetividade humana, contemplando emoções, sentimentos, prazer, satisfação, sonhos,



criatividade e intuição do trabalhador (MORENO, 2002; FORMIGA *et al.*, 2021a).

Já no século XX, os estudos de E. Mayo apresentavam questionamentos sobre a necessidade de incorporar avaliações que contemplassem aspectos psicológicos, sociais e psicossociais, visando compreender e intervir no comportamento organizacional dos trabalhadores para promover uma maior produtividade (FANDIÑO, FORMIGA, MENEZES, 2018). De acordo com Santos e Santos (2014; KOHN; MORAES, 2007), nos últimos dez anos, as organizações enfrentam a era digital e da informação, condição esta, que motiva organização e trabalhadores na busca de informações significativas e o compartilhamento de dados para as estratégias determinantes para assimilação e implementação de vantagem competitiva na cultura organizacional (ALCARÁ; CHIARA; RODRIGUES; TOMAÉL; PIEDADE, 2009; FORMIGA *et al.*, 2021a; 2021b).

Em termos gerais, as motivações do trabalhador implicam em aprofundar os aspectos subjetivos relacionados ao seu comportamento intrínseco na dinâmica do trabalho referente a organização e equilíbrio dos interesses da organização e os interesses individuais do trabalhador (ANTUNES; STEFANO; BERLATO, 2011). Neste sentido, surge a necessidade de analisar a percepção do suporte (leia-se, vínculo) nas relações organizacionais, o qual, trata-se de um construto psicológico capaz de mensurar as crenças e perspectivas do trabalhador sobre a satisfação em relação ao reconhecimento e valorização demonstrados pela organização em relação à sua atuação profissional e seu desempenho laboral, associado aos comportamentos de cidadania organizacional, criatividade e inovação (FLEURY; FORMIGA; SOUZA; SOUZA, 2017).

Também, não menos relevante, é o capital social, que interfere no compartilhamento de conhecimento por meio das relações e interações construídas pelo profissional em sua atuação na empresa, composto por relações, vivências, segurança e preceitos que influenciam no comportamento colaborativo para o compartilhamento de conhecimento, facilitando a interação e difusão de ideias (ARIBI; DUPOUËT, 2015; FELÍCIO; COUTO; CAIADO, 2014); este, segundo Zhao, Tang, Liu e Liu (2016), é compreendido de três dimensões: estrutural (vínculo social), relacional (confiança baseada em afetos) e cognitiva (objetivos compartilhados).



Neste sentido, em consulta realizada nas bases de dados da produção científica, identificou-se uma escassez de pesquisas que abordem as três variáveis – suporte organizacional, capital social e inovação, bem como, o seu desenvolvimento nos estudos transculturais. Destaca apenas um estudo desenvolvido por Formiga *et al.* (2021) com trabalhadores brasileiros, observando uma relação positiva entre as variáveis, como também, uma variação nos escores médios no alto suporte organizacional e alto capital social em relação às atitudes inovadoras. Sendo assim, existe uma necessidade de compreender o quanto tais construtos seria variante em trabalhadores em distintas culturas. Desta maneira, questiona-se: de que forma o suporte organizacional pode influenciar no desenvolvimento do capital social nas organizações e, conseqüentemente, impactar nas atitudes inovadoras dos profissionais no ambiente empresarial em trabalhadores de diferentes países (no caso deste capítulo: Brasil, Angola, Moçambique). Neste capítulo pretende-se avaliar a relação entre as variáveis da percepção do suporte organizacional, capital social organizacional e atitudes de inovação em trabalhadores Angola, Moçambique e Brasil.

## 2 MÉTODO

Este estudo adota uma abordagem quantitativa, com uma tipologia de pesquisa empírica descritiva e correlacional. Seu objetivo é não apenas identificar fenômenos, mas também gerar proposições teóricas que respondam às questões em estudo, além de sugerir novas pesquisas e intervenções relacionadas aos sistemas de trabalho e gestão. A intenção é contribuir para o desenvolvimento produtivo e a interação social dos trabalhadores em organizações públicas e privadas em Angola, Moçambique e Brasil.

A escolha do método quantitativo foi justificada por sua capacidade de fornecer resultados mais precisos e testar hipóteses, o que é crucial para mensurar e avaliar dimensões específicas da realidade estudada. Neste caso, a pesquisa avaliou a influência do suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras, e as diferenças entre trabalhadores de diferentes países (RICHARDSON, 1989; PEROVANO, 2016).



Os procedimentos metodológicos incluíram uma pesquisa de campo para coleta de dados, com o objetivo de examinar uma amostra representativa da população estudada. As análises estatísticas foram utilizadas para obter uma compreensão aprofundada da realidade avaliada, conforme proposto por Creswell (2010) e Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2004). A pesquisa envolveu trabalhadores de organizações públicas e privadas em Angola, Moçambique e Brasil.

### Descrição da amostra e sujeitos da pesquisa

A pesquisa foi conduzida de forma eletrônica através do *Google Forms*, direcionada individualmente aos trabalhadores atuantes no mercado de trabalho em organizações públicas e privadas organizações públicas e privadas em Angola, Moçambique e Brasil. Os interessados em participar eram convidados a acessar o formulário eletrônico, o qual foi distribuído por meio de redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. É importante ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra coletada foi avaliada utilizando o pacote estatístico G Power 3.2, o qual, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (FAUL, ERDFELDER, LANG, BUCHNER, 2007). Foram considerados o padrão estatístico de análise, referente a uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ). Observou-se que um 'n' 120 respondentes seria suficiente, tendo como indicadores de comprovação:  $t > 1,98$ ;  $\pi = 0,96$ ;  $p < 0,05$ . Na coleta final, com base numa amostra intencional, participaram 146 profissionais (46 angolanos, 50 moçambicanos e 50 brasileiros).

Em relação aos critérios éticos da pesquisa, foram fornecidas informações sobre o propósito da pesquisa, juntamente com instruções claras sobre as questões apresentadas nos instrumentos. As práticas seguirão as orientações da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisas envolvendo seres humanos. A participação será solicitada mediante a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pelo CAAE: 63498422.4.0000.5296, no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).



Os participantes eram informados de que suas respostas seriam pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não existiriam respostas certas ou erradas e que elas seriam tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia ficou disponível para esclarecer dúvidas; um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para a conclusão da atividade.

### Instrumento de pesquisa

Os participantes da pesquisa responderam a um questionário com os seguintes instrumentos de avaliação:

**A Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)** consiste em nove itens que foram desenvolvidos por Eisenberger et al. (1986) e posteriormente adaptados e validados para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Estes itens abordam a percepção dos trabalhadores em organizações públicas e/ou privadas sobre o quanto a empresa se preocupa com o seu bem-estar. Os participantes responderam à escala utilizando uma distribuição das respostas variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente, para indicar sua percepção em relação aos itens apresentados.

A confiabilidade da escala foi inicialmente observada no estudo de Siqueira (1995), onde foi encontrado um coeficiente alfa de 0,86, indicando uma consistência interna na mensuração do construto. Além disso, em estudos subsequentes realizados por Formiga, Fleury e Souza (2014), a estrutura fatorial da escala foi avaliada por meio de análise fatorial confirmatória em uma amostra de trabalhadores brasileiros.

Os resultados desses estudos indicaram que a estrutura fatorial proposta pela escala EPSO foi confirmada, demonstrando indicadores psicométricos confiáveis, tais como o índice de qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade ( $\chi^2/gl = 1,42$ ), Root Mean Square Residual (RMR = 0,02), Goodness-of-Fit Index (GFI = 0,99), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI = 0,97), Comparative Fit Index (CFI = 0,99), Tucker-Lewis Index (TLI = 0,99) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0,03). Os estudos conduzidos por Formiga, Fleury e Souza (2014), Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga *et al.* (2019) com trabalhadores em diferentes organizações



nas regiões nordeste e sudeste do Brasil também confirmaram a consistência da escala EPSO, revelando alfas próximos aos observados por Siqueira (1995) e mantendo a estrutura fatorial original.

**A escala de capital social (ECS)** consiste em um conjunto de 25 itens projetados para identificar a presença de laços entre os profissionais de uma organização, os diferentes tipos de relacionamentos estabelecidos e a percepção dos trabalhadores sobre a importância dessas interações, conexões e compartilhamento de experiências para o seu desenvolvimento e produtividade no trabalho. O modelo utilizado nesta escala é baseado no instrumento original proposto por Nahapiet e Ghoshal (1998), validado por Fândino e Formiga (2018).

Essa medida busca identificar não apenas os laços entre os profissionais da organização, mas também como esses relacionamentos influenciam a percepção dos trabalhadores sobre o investimento em seu progresso e produtividade no trabalho. O modelo fatorial utilizado é o mesmo do instrumento original de Nahapiet e Ghoshal (1998), validado por Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) para o contexto português.

Estudos conduzidos por Formiga, Freire e Fernandes (2019) forneceram evidências empíricas da qualidade da aplicação e mensuração deste construto no contexto brasileiro de trabalho. A escala mostrou-se confiável e revelou indicadores robustos por meio de análises de modelagem de equação estrutural, garantindo a consistência da qualidade fatorial entre trabalhadores brasileiros. Os participantes foram solicitados a indicar suas respostas marcando com um "X" ou clicando na opção desejada em uma escala tipo Likert de sete pontos, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

**A Escala de atitudes inovadoras (EAI)** refere-se à escala proposta no estudo de Fandiño, Formiga e Menezes (2018), adaptada do modelo original de Chang e Liu (2008). Esta escala consiste em seis afirmativas que visam avaliar o comportamento inovador dos trabalhadores em relação às atividades realizadas durante sua rotina profissional na organização. Em um estudo conduzido por Formiga, Freire e Fernandes (2019) com trabalhadores brasileiros, os resultados demonstraram a qualidade psicométrica da medida, tanto na fase exploratória quanto na



confirmatória. Para mensurar o construto, os participantes deveriam indicar suas respostas marcando através de uma escala de sete pontos que varia de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

**Questionário Sociodemográfico:** Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço.

### Análise de dados

Quanto à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico SPSSWIN, em sua versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), alfa de Cronbach e Análise de modelagem estrutural. Para verificar a proposta do modelo teórico hipotetizado, no programa *AMOS Grafics 24.0*, foram considerados os indicadores estatísticos para o Modelo de Equações Estruturais (MEE) e segundo a adequação de ajuste subjetiva (Hair et al., 2008; Maroco, 2010):

O  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do  $\chi^2$  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; 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 (Maroco, 2010). Ainda foi aplicado o teste da Anova com a finalidade de analisar as variâncias junto às hipóteses apresentadas.

### 3 RESULTADOS

A amostra do estudo foi composta por 146 trabalhadores distribuídos em três países (46 angolanos, 50 moçambicanos e 50 brasileiros) com idades variando de 20 a 50 anos, 69% destes trabalhadores eram do sexo masculino, 93% tinham curso superior, destes apenas 6% tinham doutorado, 56% eram de empresa pública, 41% tinham mais de dez anos de serviço na organização.

Com base nessas características sociodemográficas, procurou-se identificar a presença de multicolinearidade, esta, foi avaliada por meio das correlações entre as variáveis, seguindo os parâmetros estabelecidos por Tabachnick e Fidell (2001). A análise revelou que as correlações entre as variáveis variaram de 0,37 a 0,78, indicando uma variação correlacional abaixo do limiar estabelecido pelos autores. Quanto aos outliers multivariados, foram avaliados por meio do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), sendo aplicado a amostras com mais de 100 sujeitos. Os resultados indicaram uma normalidade amostral ( $KS = 1,49$ ;  $p < 0,65$ ), sugerindo que a amostra segue uma distribuição normal.

Identificado a normalidade da amostra e tendo encontrado estudos no Brasil sobre os temas desenvolvidos referente as escalas administradas; foi identificado que tais produções foram publicadas separadamente [cf. sobre o suporte organizacional, Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018) e Siqueira (1995); sobre capital social organizacional, Nahapiet e Ghoshal (1998), Fândino e Formiga (2018) e Formiga, Freire e Fernandes (2019); e sobre atitudes de inovação, Fandiño, Formiga e Menezes (2018), Chang e Liu (2008) e Formiga, Freire e Fernandes (2019)] tangenciando ao objetivo principal deste estudo; eles comprovaram a organização fatorial das escalas utilizadas em suas respectivas dimensões. Com base nas referências citadas, foi realizada uma análise de consistência interna das escalas utilizadas neste estudo.



Os achados, especialmente em relação ao número de fatores de cada medida e sua qualidade psicométrica conforme os autores mencionados, indicaram que o coeficiente alfa foi superior a 0,70. É importante ressaltar que tanto o Alfa de Cronbach quanto o ICC (Índice de Correlação Intraclasse), ambos acima de 0,70, garantem a qualidade das escalas de medida em sua consistência interna. Essa condição sugere uma homogeneidade dos itens em cada construto avaliado, o que caracteriza uma medida confiável do fenômeno em questão (PASQUALI, 2011; FORMIGA, PEREIRA, ESTEVAM, 2020) (ver tabela 1).

Ainda na tabela 1, os indicadores estatísticos (alfas e ICC) das escalas mostraram resultados convergentes com o padrão psicométrico esperado e foram estatisticamente significativos. Importa ressaltar que os intervalos de confiança para o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC) foram praticamente idênticos aos observados para o alfa de Cronbach, o que confirma a confiabilidade das medidas avaliadas.

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach ( $\alpha$ ) das escalas administradas.

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach								ICC (IC 95%)			
	$\alpha_{\text{geral}}$				$V \alpha_{\text{item excluído}}$				N <sub>total</sub>	Ang	Moçam	BR
	N <sub>total</sub>	Ang	Moçam	BR	N <sub>total</sub>	Ang	Moçam	BR				
Percepção do Suporte Organizacional	0.75	0.78	0.75	0.81	0.69-0.78	0.71-0.79	0.69-0.78	0.75-0.86	0.75 (0.74-0.89)	0.78 (0.76-0.85)	0.75 (0.73-0.89)	0.81 (0.74-0.86)
Capital Social Organizacional	0.95	0.91	0.89	0.96	0.85-0.96	0.90-0.78	0.86-0.97	0.90-0.97	0.95 (0.74-0.89)	0.91 (0.89-0.98)	0.89 (0.85-0.91)	0.96 (0.90-0.98)
Atitude de Inovação	0.92	0.89	0.72	0.94	0.87-0.95	0.69-0.78	0.89-0.95	0.88-0.97	0.92 (0.74-0.89)	0.89 (0.70-0.95)	0.72 (0.70-0.95)	0.94 (0.91-0.97)

Notas:  $V\alpha$  = Variação alfa quando o item for excluído; ICC = Correlação intraclasse. \*  $p < 0,001$ . ANG = ANGOLA; Moçam. = Moçambique; BR = Brasil

As medidas utilizadas, após serem validadas, foram aplicadas em uma amostra de trabalhadores de diferentes países, proporcionando confiança na avaliação dos construtos tanto para a amostra total quanto para as amostras específicas. Além disso, os indicadores psicométricos dessas medidas foram semelhantes aos encontrados pelos autores citados (SIQUEIRA, 1995; FANDIÑO, FORMIGA, 2018; FANDIÑO, MARQUES, MENEZES, BENTES, 2015; FORMIGA,



FREIRE, FERNANDES, 2019; FANDIÑO, FORMIGA, MENEZES, 2018). É importante destacar que as escalas aplicadas para a avaliação de cada construto mostraram consistência e qualidade ao serem utilizadas em uma amostra de profissionais dos três países.

Assim considerado, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo; verificou-se à associação entre suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras em trabalhadores na amostra total (Angola, Moçambique e Brasil). Para isso, 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.

Gerou-se um modelo, no qual, foi estabelecido uma perspectiva mediacional entre as variáveis; esta proposta tinha como referência o modelo teórico destacado por Fandiño, Formiga e Menezes (2018) em trabalhadores portugueses. Efetuou-se o cálculo da análise de modelagem estrutura, a partir de um modelo não recursivo e tendo realizada as devidas modificações nos ajustes de erro, o pretense modelo teórico apresentou a seguinte razão estatística:  $X^2/gf = 1,50$ , GFI = 0,97; AGFI = 0,95; CFI = 0,97, TLI = 0,96, RMSEA = 0,04 (0,03-0,07).

Neste modelo, observou-se que o escore da variável do suporte organizacional associou-se, positivamente, ao capital social ( $\lambda = 0,81$ ) e este, as atitudes inovadoras ( $\lambda = 0,87$ ). Não somente foram observadas saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) no intervalo  $|0 - 1|$  (ver figura 1), com todas significativas (ver tabela 2). É preciso destacar, que o construto da atitude inovadora, sugere que quanto maior for o escore neste construto, melhor a inovação do profissional; ao associar, ao suporte organizacional, melhor será o capital social, conseqüentemente, muito maior a inovação.

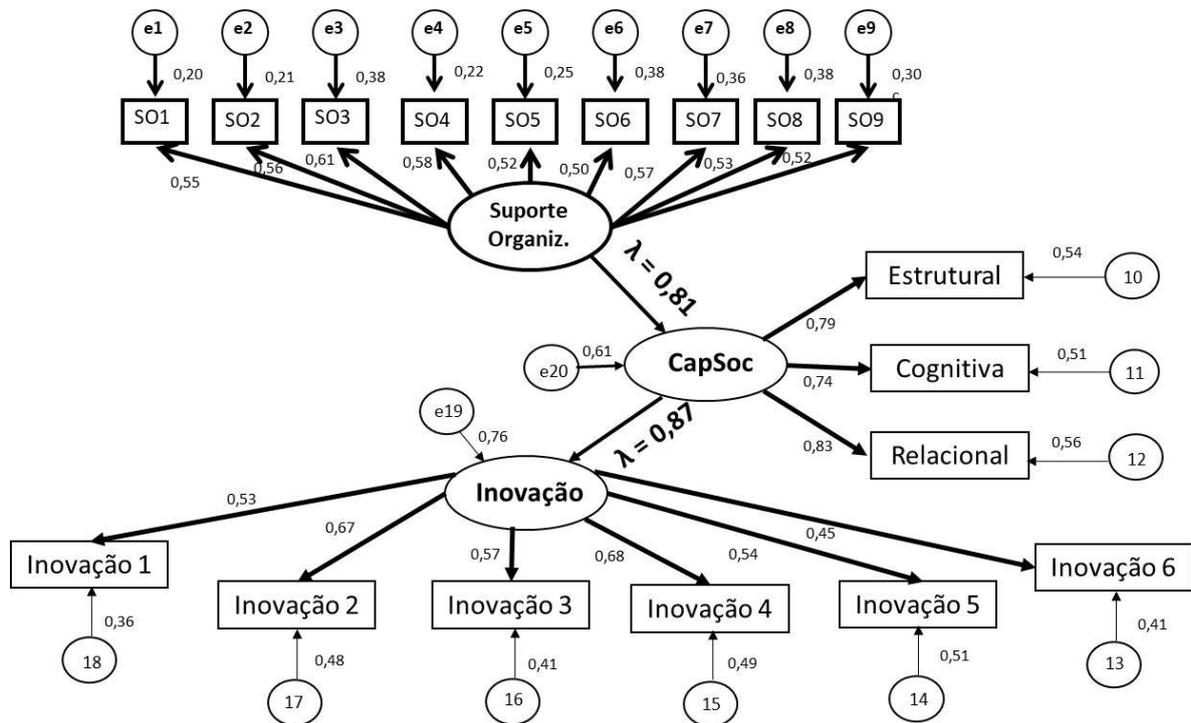


Figura 1. Representação gráfica do modelo teórico hipotetizado.

Outra informação para que a proposta desse modelo teórico seja consistente, poderá ser observada ao verificar as estimativas de predição entre as associações das variáveis, com todas elas significativas a um  $p < 0,001$  (ver Tabela 2).

Tabela 2: Indicadores das estimativas preditivas entre as variáveis do modelo

Variáveis	Relação	construtos	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
capsocial	<---	suporte	11,676	2,260	5,166	0,001
atitudinova	<---	capsocial	,110	,013	8,659	0,001
SORG1	<---	suporte	1,000	---	---	---
SORG2	<---	suporte	1,147	,171	6,702	0,001
SORG3	<---	suporte	1,445	,312	4,638	0,001
SORG4	<---	suporte	1,983	,377	5,257	0,001
SORG5	<---	suporte	1,730	,348	4,972	0,001
SORG6	<---	suporte	1,684	,344	4,900	0,001
SORG7	<---	suporte	2,116	,400	5,294	0,001
SORG8	<---	suporte	-1,143	,234	-4,892	0,001
SORG9	<---	suporte	-1,601	,321	-4,987	0,001
CSRel	<---	capsocial	1,000	---	---	---
CSCog	<---	capsocial	,576	,054	10,718	0,001
CSEstrutu	<---	capsocial	1,072	,066	16,168	0,001
AIO6	<---	atitudinova	1,000	---	---	---
AIO5	<---	atitudinova	1,258	,127	9,882	0,001
AIO4	<---	atitudinova	1,225	,131	9,318	0,001
AIO3	<---	atitudinova	1,265	,132	9,563	0,001
AIO2	<---	atitudinova	,945	,117	8,082	0,001
AIO1	<---	atitudinova	1,104	,123	8,951	0,001

Confirmado o modelo teórico, realizou-se uma análise estatística de comparação por meio da ANOVA one-way, utilizando o teste post-hoc de Scheffé. Para facilitar a distribuição dos níveis de avaliação nas variáveis, optou-se em distribuí-las em *tercis*, estabelecendo-as em categorias baixa, moderada e alta. Na tabela 3, observa-se que o efeito de interação entre o alto nível de suporte organizacional e alto nível de capital social foi significativo em as atitudes inovadoras ( $F_{(2,133)} = 30,83, p < 0.001$ ). É preciso destacar, com base no teste de Scheffé, que no resultado de interação suporte organizacional versus capital social, os escores médios foram distintos, confirmando que em função das atitudes inovadoras, maior é o suporte organizacional e maior o capital social ( $c > b > a$ ).



Tabela 3: Análise de variância relacionado ao nível do suporte organizacional e capital social em função da atitude inovadora.

Nível Suporte Organizacional	Nível Capital Social	Média	d.p.	Estatística		
				F	gl	p-valor
Baixo	Baixo <sup>a</sup>	1,200	0,258	30,83	2	0,001
	Moderado <sup>b</sup>	2,080	0,115			
	Alto <sup>c</sup>	2,500	0,166			
Moderado	Baixo <sup>a</sup>	1,667	0,235			
	Moderado <sup>b</sup>	2,214	0,154			
	Alto <sup>c</sup>	2,724	0,107			
Alto	Baixo <sup>a</sup>	1,179	0,109			
	Moderado <sup>b</sup>	1,750	0,166			
	<b>Alto<sup>c</sup></b>	<b>3,000</b>	<b>0,333</b>			

Avaliaram-se também, as diferenças nos escores médios das variáveis do suporte organizacional, capital social e atitudes inovadores em relação aos trabalhadores de cada país (Angola, Moçambique e Brasil) (ver Tabela 3). Observou-se que não houve diferença significativa entre os escores médios dos construtos na amostra de trabalhadores em cada país.

Tabela 3: Diferenças entre as médias nos construtos do suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras em relação aos trabalhadores de três países

Construtos	Países	Média	d.p.	Min.	Max.	Estatística		
						F	g.l.	p-valor
Suporte Organizacional	Angola	35,67	9,40	16,00	63,00	0,36	2	0,69
	Moçambique	35,00	7,89	15,00	54,00			
	Brasil	<b>36,52</b>	7,21	23,00	51,00			
	Total	35,74	8,21	15,00	63,00			
Capital Social	Angola	113,32	32,24	50,00	173,00	0,01	2	0,98
	Moçambique	114,09	24,79	53,00	171,00			
	Brasil	<b>114,40</b>	34,10	28,00	173,00			
	Total	113,92	30,27	28,00	173,00			
Atitudes Inovadoras	Angola	26,13	11,17	6,00	42,00	0,12	2	0,88
	Moçambique	26,68	7,84	9,00	41,00			
	Brasil	<b>27,13</b>	9,20	6,00	42,00			
	Total	26,64	9,46	6,00	42,00			

## 4 DISCUSSÃO

Neste estudo, procurou atender ao objetivo principal referente a análise da relação e diferença dos escores médios entre suporte organizacional, capital social organizacional e inovação em trabalhadores distribuídos em três países. O interesse nesse tema refere-se a existência de estudos sobre as variáveis abordadas (SIQUEIRA, 1995; NAHAPIET; GHOSHAL, 1998; FANDIÑO; FORMIGA; MENEZES, 2018), mas, com elas tendo sido administradas individualmente nos estudos supracitados; apenas no estudo desenvolvido por Fandiño, Formiga e Menezes (2018; FANDIÑO, MARQUES, MENEZES, BENTES 2015), com trabalhadores portugueses, foi observado uma relação direta entre capital social e atitudes de inovação.

Também, um outro estudo elaborado e desenvolvido por Formiga *et al.* (2021a) com trabalhadores brasileiros, observou-se que as atitudes inovadoras não ocorre de forma única e isolada, mas, tem a condição da percepção do vínculo organizacional por parte do trabalhador, tornando claro a implementação da adesão e valorização entre os profissionais da organização, o desenvolvimento e manutenção



dos tipos de relacionamentos acerca da importância da interação, conexão e compartilhamento de experiências no ambiente organizacional, a quais, compreendidas como Capital Social.

Considerando a originalidade do trabalho, afinal, os estudos supracitados não compararam os escores médios entre trabalhadores em distintos países, optou-se por avaliar os indicadores de consistência interna e para isso, utilizaram-se, inicialmente, as análises de discriminantes dos itens, condição a qual, destacaram-se a qualidade das médias e desvios padrões das escalas que se encontraram dentro dos critérios exigidos estatisticamente (cf. PASQUALI, 2011).

A partir dos critérios empíricos observados, os quais, expressos na tabela 1, realizou-se a análise de consistência interna das escalas, para as quais, exigiu-se alfas acima de 0,70. E foi isto que observou-se; na tabela 2, destacam-se que estes indicadores psicométricos, com base nos resultados apresentados, destacam a homogeneidade dos itens mensurados por meio do construto; eles foram capaz de produzir a mesma variância, previamente observados no estudos de Nahapiet e Ghoshal (1998), Fandiño, Formiga e Menezes (2018), Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) e Formiga *et al.* (2021a), condição a qual, caracteriza uma segurança para a medida do fenômeno avaliado no referido contexto amostra.

Chama-se atenção que estes resultados, não apenas garantiram a confiabilidade do construto na amostra total (com os três países), mas, também, nas especificidades amostrais (Brasil, Angola e Moçambique). Também, além do alfa, para uma maior garantia psicométrica das escalas, utilizou-se a correlação intraclasse (ICC), responsável para mensurar o grau com que as medições feitas pelos diferentes observadores ou instrumentos estão em acordo absoluto, tendo observado resultados confiáveis.

Desta maneira, tais análises estatísticas, apresentadas na tabela 2, tanto foram consistentes, quanto significativas, as quais, na avaliação geral dos construtos, pode-se afirmar que mensuram a proposta teórica e empírica das variáveis apresentadas para os participantes do estudo e que eles avaliaram a sua dinâmica laboral no contexto organizacional e funcional em cada contexto laboral.

Em termos das relações observadas, apresentadas na figura 1, não apenas confirmaram o objetivo geral do estudo (isto é, avaliar a influência do Suporte



Organizacional sobre o Capital Social organizacional e a Inovação), mas, também, na avaliação destas, os escores correlacionais foram  $> 0,30$ , seguindo semelhante padrão de escore previamente observado no estudo de Formiga *et al.* (2021a); neste estudo eles variaram de 0,81 a 0,87, os quais, se assumir uma explicação referente ao percentual de relação entre as variáveis, ao multiplicar por 100%, estes se aproximam, respectivamente, de 81% a 87% de representação explicativa entre as variáveis.

Na figura 1, no construto do capital social organizacional, são apresentados os resultados referentes as dimensões (Estrutural, Cognitiva e Relacional) desta variável com o construto; segundo Fandiño, Formiga e Menezes (2018) e Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015), este construto tem uma estrutura trifatorial, contribuindo para a composição teórica e de medida quando se pretender explicar as atitudes inovadoras, apresentando uma relação positiva e significativa  $> 0,30$ . Isto é, os fatores do Capital Social um alto poder preditivo para a perspectiva teórica contemplada.

Tais achados não corroboram apenas as descobertas de Formiga *et al.* (2021), mas, sugerem que o capital social organizacional poderá ser avaliado a partir de suas dimensões específicas, sugerindo com isso, tendo por base, a orientação dos escores correlacionais apresentados na figura 1, condição que poderia contribuir para uma possível hierarquia de prioridade da dimensões do capital social a partir da avaliação dos escores do construto (por exemplo, Relacional  $>$  Estrutural  $>$  Cognitiva) na dinâmica organizacional, isto é: provavelmente, seria importante iniciar a compressão do capital social relacional, seguindo pela dimensão estrutural e posteriormente, da cognitiva.

Estas dimensões, segundo Nahapiet e Ghoshal (1998; FORMIGA, FREITE, FERNANDES, 2019; FORMIGA *et al.*, 2021a; 2021b) atendem as seguintes definições: a relacional aborda os sentimentos que surgem das interações, a estrutural refere-se à organização de redes e interações entre indivíduos e a cognitiva destaca os atributos comuns e o compartilhamento de recursos entre organizações, sejam eles tangíveis ou intangíveis.

Segundo Formiga *et al.* (2021; FORMIGA, FREIRE, FERNANDES, 2019), com base nestes achados, os processos de formação e implementação de atitudes



inovadores deve-se ser compreendido que a existência desta ocorre, no dizer de Formiga *et al.* (2021), sob o efeito de *via de mão dupla*.

Não há, simplesmente, um capital social que integre avaliações a respeito de como e de que forma a empresa poderia aproveitar a produtividade dos funcionários ao compartilhar de conhecimentos e o recurso humano da empresa facilitando a criação de um capital intelectual e que seja capaz de influenciar no desenvolvimento de um nível de capital qualificado; este, precisa estabelecer um sistema organizacional que valorize as contribuições dos profissionais e se preocupe com o bem-estar deles, tornando-se mais responsáveis, engajados e satisfeitos com seu trabalho (considerado como suporte organizacional).

Na perspectiva de que empresa ao valorizar o profissional e lhe apoiar em seu sistema de trabalho e ambiente laboral, é preciso destacar que, para tal condição, a clareza e implementação de vínculos entre os profissionais da organização, associado a construção dos tipos de relacionamentos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiência é algo de extrema importância, fato o qual, permite justificar correlações altas (> 0,30) entre os construtores.

Uma inovação funcional tem sua base no desenvolvimento de uma cultura organizacional, capaz de estimular a cooperação, bem como, a competitividade no sistema organizacional (FORMIGA, MARQUES, COSTA, ALMEIDA, ESTEVAM, 2023); preza-se pelos contatos de orientação entre os pares de iguais para melhor competitividade e relacionamento positivo e inovação profissional, importante também, para maior produtividade organizacional e estruturação da saúde laboral (FORMIGA *et al.*, 2019; FORMIGA, GUIMARAES, 2019; FRANCO, FORMIGA, 2022).

A relevância desses resultados reside na capacidade de impulsionar práticas contemporâneas que atendam às demandas inovadoras do departamento de Recursos Humanos e à política organizacional de inovação e competitividade no ambiente de trabalho. Ferramentas organizacionais como as descritas neste livro podem ser utilizadas para diagnosticar essa questão. Avaliar a percepção dos funcionários sobre a qualidade do suporte oferecido pela empresa pode ajudar a identificar qual capital social investir de forma mais eficaz nos colaboradores.



Isto fica bem claro quando se avaliou a ANOVA apresentado na tabela 4; mesmo não existindo diferenças significativas entre os escores médios dos construtos do suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras em função dos três países, condição a qual, sugere que os profissionais refletem em direção semelhante estes construtos; mesmo assim, os trabalhadores brasileiros apresentaram maiores escores quando comparados aos trabalhadores angolanos e moçambicanos.

Provavelmente, tal evento, seja decorrente do sistema de trabalho e funcionalidade organizacional experienciado no Brasil, pois, leis trabalhistas, formação profissional e demandas de especialidade funcional tem suas distintas diferenças, em especial por suas dimensões estratégicas laborais, econômicas e políticas de trabalho (cf. NAZAR, 2014)

Os resultados obtidos destacam a probabilidade de que o suporte organizacional desempenha um papel especial no ambiente de trabalho, influenciando a interação social (capital social) e a inovação corporativa; aspectos já discutidos por alguns autores (SPECTOR, 2002; KANAANE, 2011; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004; SIQUEIRA, 2009; FORMIGA et al., 2021a). As ações de reconhecimento e valorização promovidas pelas organizações (por exemplo, manifestações de aprovação, elogios e recompensas, etc.) impactam diretamente o comportamento profissional, estimulando a inovação contínua e a construção de redes sociais facilitadoras para o alcance dos objetivos organizacionais (AHRENS, 2017; SILVA, 2021).

No contexto brasileiro, bem como, nos países africanos que participaram da pesquisa, esses achados ecoam quanto descobertas pioneiras, previamente proposta por Siqueira (1995) e Formiga *et al.* (2021a), os quais, demonstraram a influência do suporte organizacional na percepção do compromisso do trabalhador com a organização, bem-estar no trabalho e engajamento organizacional (FORMIGA *et al.*, 2019).

Estes achados, apresenta forte relação com os estudos que abordam as novas perspectivas de gestão voltadas para compreensão dos processos de interação humana na relação organização-trabalhador, e suas relações com o desempenho profissional e a produtividade (TAMAYO, PASCHOAL, 2003; SCORSOLINI-COMIN, INOCENTE, MIURA, 2012; FORMIGA *et al.* 2017).



No que se refere ao capital social proposto por Nahapiet e Ghoshal (1998) é possível destacar que o desenvolvimento de interações sociais e construção de parcerias, por meio das dimensões estrutural, relacional e cognitiva, conduzindo para a construção e fortalecimento dos laços sociais no ambiente laboral capaz de promover a interação entre os trabalhadores, desenvolvimento de sentimentos e o compartilhamento de recursos humanos que contribuiriam tanto para atitudes inovadoras quanto na produtividade organizacional (cf. FORMIGA, FREIRE, FERNANDES, 2019; FORMIGA *et al*, 2021).

Portanto, a interligação entre suporte organizacional e capital social é evidente, destacando que quando os funcionários reconhecem genuinamente o reconhecimento e a valorização por parte da organização em relação ao seu desempenho profissional, isso fortalece a confiança e promove o bem-estar através da colaboração e apoio mútuo entre colegas. Isso, por sua vez, facilita o compartilhamento de conhecimento, experiências e objetivos entre os profissionais (D'ARAÚJO, 2003; ZHANG; LIU; CHEN; GONG, 2017).

Além disso, o capital social se associa diretamente à capacidade de inovação das empresas, o que contribui para sua sobrevivência e sucesso em um mercado competitivo e de forma mais específica ao comportamento inovador, o qual, envolve a promoção de atitudes de trabalho em equipe, acesso à educação, tecnologia da informação, bem como ações criativas (STOECKICHT, SOARES, 2010; STANDING; JACKSON; LARSEN; SUSENO; FULFORD; GENGATHAREN, 2016; FANDIÑO, FORMIGA, MENEZES, 2018).

Em termos gerais, as empresas que buscam investir em compreender as necessidades dos profissionais e desenvolver uma cultura organizacional que valoriza e reconhece seus colaboradores, provavelmente, terá uma vantagem para o desenvolvimento e manutenção da competitividade, pois os funcionários passam a ficar motivados com vistas ao cumprimento e realização dos objetivos da organização, contribuindo assim para o êxito empresarial.

De acordo com Formiga *et al.* (2021a), o desenvolvimento de ações focadas na integração e inserção dessas variáveis na rotina laboral, contribuiria na gestão à avaliação e implementação de programa de formação, intervenção e treinamento, na busca em gerir tantos profissionais que vincule socialmente a cultura da organização,



bem como, sejam criativos e que desenvolvam uma auto-gestão e dinâmica laboral produtiva. Destacam-se que, ao salientar a interdependência entre os construtos abordados, não apenas garantiu a qualidade teórica abordada, tendo por base resultados consistente, mas, permitiu refletir na gestão dos benefícios para o desenvolvimento organizacional e produtividade funcional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal do capítulo tratou de investigar como o suporte organizacional influencia o capital social e as atitudes inovadoras dos trabalhadores de organizações no Brasil, Angola e Moçambique. Para isso, foram formuladas hipóteses destacando que as escalas de medidas administradas apresentariam indicadores estatísticos confiáveis e que haveria uma relação entre as variáveis na amostra total e especificidade amostra (Angola, Moçambique e Brasil).

Assim, foram realizadas diversas análises para avaliar a qualidade e confiabilidade dos instrumentos utilizados, baseados em estudos previamente desenvolvidos para o contexto brasileiro e português, tendo a hipótese sido confirmada para os distintos contextos culturais de trabalho.

A pesquisa destaca a importância de uma cultura administrada na organização com vistas a cooperação e o reconhecimento das práticas profissionais que prezem por um recurso humano mais positivo e com uma interação social mais valiosa de humanismo. Profissionais que trabalham em ambientes que valorizam e reconhecem suas contribuições destes, tendem a construir melhores relacionamentos e a se engajar em comportamentos criativos e inovadores, consecutivamente, mais produtivos.

Apesar dos resultados promissores, sugere-se que estudos futuros explorem a relação entre suporte organizacional, capital social e inovação em contextos organizacionais de pequenas e grandes empresas, bem como, organizações familiares, bem como, considerando diferentes contextos políticos, sociais e econômicos. Além disso, seria relevante investigar o quanto a cultura organizacional pode influenciar essas variáveis.



## REFERÊNCIAS

AALBERS, Rick; DOLFSMA, Wilfred. Innovation despite reorganization. *Journal of Business Strategy*, v. 35, n. 3, p. 18-25, 2014.

AHRENS, R. B. **A gestão estratégica na administração**. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017. (Administração; v. 2)

ALCARÁ, Adriana Rosecler; CHIARA, Ivone Guerreiro Di; RODRIGUES, Jorge Luis; TOMAÉL, Maria Inés; PIEDADE, Valéria Cristina Heckler. Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectivas em ciência da informação**, v. 14, n. 1, p. 170-191, 2009.

ALCARÁ, Adriana Rosecler; CHIARA, Ivone Guerreiro Di; RODRIGUES, Jorge Luis; TOMAÉL, Maria Inés; PIEDADE, Valéria Cristina Heckler. Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectivas em ciência da informação**, v. 14, n. 1, p. 170-191, 2009.

ALMATROOSHI, B., SING, S. K., FAROUK, S. (2016). Determinantes do desempenho organizacional: uma estrutura proposta. **Jornal Internacional de Produtividade e Gestão de Desempenho**, v. 65, p. 844-859. 2016. <https://www.emeraldinsight.com>. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>

ALVES-MAZZOTTI, A.; GEWANDSZNAJDER, F.: **O método nas ciências naturais e sociais; pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2004

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani; A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de autopeças e serviços. **Anais EnGPR**, 2013.

ANTUNES, Enéia Viviane; STEFANO, Silvio Roberto; BERLATO, Heliani; A motivação para o trabalho e sua importância estratégica: análise da perspectiva individual em uma empresa do ramo de autopeças e serviços. **Anais EnGPR**, 2013.

ARIBI, Amal; DUPOUËT, Olivier. The role of organizational and social capital in the firm's absorptive capacity. *Journal of Knowledge Management*, v. 19, n. 5, p. 987-1006, 2015.

ARNOLD, Kara A.; DUPRÉ, Kathryn E. Perceived organizational support, employee health and emotions. *International Journal of Workplace Health Management*, v. 5, n. 2, p. 139-152, 2012.

CAESENS, Gaëtane; STINGLHAMBER, Florence; OHANA, Marc. Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, v. 31, n. 7, p. 1214-1230, 2016.

CHANG, Li-Chun; LIU, Chieh-Hsing. Employee empowerment, innovative behavior



and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, v. 45, n. 10, p. 1442-1448, 2008.

CHEN, Lu; ZHENG, Wei; YANG, Baiyin; BAI, Shuaijiao. Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, v. 37, n. 7, p. 843-859, 2016.

COLEMAN, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, v. 94, p. 95-120, 1988.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED. 2010.

DANCEY, C.; REIDY, J. (2006). **Estatística sem matemática para psicologia: Usando SPSS para Windows**. Porto Alegre: Artmed.

D'ARAUJO, Maria Celina. **Capital social**. Zahar, 2003.

EHLEN, Corry; KLINK, Marcel Van der; ROENTGEN, Uta; CURFS, Emile; BOSHUIZEN, Henny. Knowledge productivity for sustainable innovation: social capital as HRD target. *European Journal of Training and Development*, v. 38, n. 1/2, p. 54-74, 2014.

EISENBERGER, Robert; HUNTINGTON, Robin; HUTCHISON, Steven; SOWA, Debora. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied*, v. 71, n. 3, p. 500-50, 1986.

FANDIÑO, Antonio Martinez; FORMIGA, Nilton Soares; MENEZES, Rui Manuel Pereira. Organizational Social Capital, Resilience and Innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*, <https://doi.org/10.1108/JSMA-05-2018-0041>. 2018.

FANDIÑO, Antonio Martinez; MARQUES, Catarina Maria Valente Antunes; MENEZES, Rui Manuel Pereira; BENTES, Sónia Margarida Ricardo. Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation. *Review of Contemporary Business Research*, n. 2, p. 25-38, 2015.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.-G.; BUCHNER, A. G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, v. 39, pp. 175-191. 2007.

FAUL, Franz et al. G\* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, v. 39, n. 2, p. 175-191, 2007.

FAYOL, Henry. *General and Industrial Management*. Ravenio Books, 2016.



FELÍCIO, J. Augusto; COUTO, Eduardo; CAIADO, Jorge. Human capital, social capital and organizational performance. **Management Decision**, v. 52, n. 2, p. 350-364, 2014

FLEURY, Luis Felipe de Oliveira et al . Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. **Psicol. pesq.**, Juiz de Fora , v. 11, n. 1, p. 1-2, jun. 2017 . Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1982-12472017000100011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472017000100011&lng=pt&nrm=iso) Acesso em: 06. maio 2024. <http://dx.doi.org/10.24879/201700110010033>.

FLEURY, Luis Felipe de Oliveira; FORMIGA, Nilton Soares; SOUZA, Marcos Aguiar; SOUZA, Marco Antônio Ferreira. Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. **Psicologia em Pesquisa**, v. 11, n. 1, p. 1-2, 2017.

FLEURY, Luis Felipe de Oliveira; FORMIGA, Nilton Soares; SOUZA, Marcos Aguiar; SOUZA, Marco Antônio Ferreira. Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. **Psicologia em Pesquisa**, v. 11, n. 1, p. 1-2, 2017.

FORMIGA, N. S. *et. al.* Apoio organizacional, capital social e atitudes inovadoras: um estudo correlacional entre trabalhadores da cidade de Natal-RN. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento** , [S. l.] , v. 3, pág. e55710313753, 2021b. DOI: 10.33448/rsd-v10i3.13753. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/13753>. Acesso em: 30 mar. 2024.

FORMIGA, N. S. **Fidedignidade da escala de condutas anti- -sociais e delitivas ao contexto brasileiro**. *Psicologia em Estudo*, 8(2), 133-138. 2003. doi:10.1590/S1413-73722003000200014

FORMIGA, N. S., GUIMARÃES, W. N. C. **Caminhos para a rentabilidade emocional da saúde laboral**: a influência do capital psicológico positivo no transtorno emocional em médicos. Novas Edições Acadêmicas. 2019.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O., BATISTA, P. F. A.; ESTEVAM, I. D. Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. **Psicologia.com.pt**, 1-15. 2017.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; FERNANDES, A. Evidência de construto, invariância fatorial e validade convergente da escala de capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. **EUREKA**, n. 16, v. 1, pp. 34-59. 2019. <https://ojs.psicoeureka.com.py/index.php/eureka/article/view/182/185>

FORMIGA, N. S.; MARQUES, G. A. S. ; COSTA, A. L. G. M. ; ALMEIDA, L. A. L.; ESTEVAM, I. D. . A colisão entre pessoas e sua influência na interação trabalhador-organização: a relação entre as normas e crenças, valorização,



pensamento e saber organizacional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. In: Resiane Paula da Silveira. (Org.). **Administração, Contabilidade e Economia: Entendendo Desafios** - Volume 6. 1ed. Formiga - MG: Editora Union, 2023, v. 1, p. 62-84.

FORMIGA, N. S.; PEREIRA, G. A.; ESTEVAM, I. D. Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. **Psicologia Revista**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 375–403, 2020. DOI: 10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/45455>. Acesso em: 18 set. 2023.

FORMIGA, Nilton S. *et al.* Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo, v. 39, n. 97, p. 247-259, dez. 2019. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&nrm=iso) Acessos em: 23 abr. 2024.

FORMIGA, Nilton; FLEURY, Luis Felipe de Oliveira; SOUZA, Marcos Aguiar de. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014.

FRANCO, Juliana Bianca Maia; FORMIGA, Nilton S. Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.**, São Paulo, v. 42, n. 102, p. 82-95, jun. 2022. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&nrm=iso) Acesso: em 06 maio 2024.

HABTOOR, Nasser. Influence of human factors on organisational performance: Quality improvement practices as a mediator variable. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 65, n. 4, p. 460-484, 2016.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

KOGUT, Bruce; ZANDER, Udo. What firms do? Coordination, identity, and learning. **Organization science**, v. 7, n. 5, p. 502-518, 1996.

KOHN, Karen; MORAES, Cláudia Herte. O impacto das novas tecnologias na sociedade: conceitos e características da Sociedade da Informação e da Sociedade Digital. In: **XXX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**. 2007.

KUO, Tsung-Hsien. How to improve organizational performance through learning and knowledge?. **International Journal of Manpower**, v. 32, n. 5/6, p. 581-603, 2011.



KURTESSIS, James N; EISENBERGER, Robert; FORD, Michael T; BUFFARDI, Louis C; STEWART, Kathleen A; ADIS, Cory S. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, v. 43, n. 6, p. 1854-1884, 2017.

LEE, DonHee; LEE, S. M; OLSON, D. L; CHUNG, S Hwan .. The effect of organizational support on ERP implementation. *Industrial management & data systems*, v. 110, n. 2, p. 269-283, 2010.

MARTÍNEZ-CAÑAS, Ricardo; SÁEZ-MARTÍNEZ, Francisco J.; RUIZ-PALOMINO, Pablo. Knowledge acquisition's mediation of social capital-firm innovation. *Journal of Knowledge Management*, v. 16, n. 1, p. 61-76, 2012.

MISHRA, Sushanta Kumar. Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, v. 43, n. 6, p. 845-860, 2014.

MORENO, Bruno Stramandinoli. Gestão de pessoas: tendências e desafios na nova missão do RH de hoje. *UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres.*, Londrina, v. 3, n.2, p. 33-38, set. 2002.

NAHAPIET, Janine; GHOSHAL, Sumantra. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, v. 23, n. 2, p. 242-266, 1998

NAZAR, Leonildes. O papel da lusofonia nas relações entre Brasil e Angola. *Revista Perspectivas do Desenvolvimento, [S. l.]*, v. 2, n. 3, 2014. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/perspectivasdodesenvolvimento/article/view/14359>. Acesso em: 23 abr. 2024.

NEVES, Pedro; EISENBERGER, Robert. Perceived organizational support and risk taking. *Journal of managerial psychology*, v. 29, n. 2, p. 187-205, 2014.

OLIVEIRA-CASTRO, G. A. DE ., PILATI, R., BORGES-ANDRADE, J. E. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista De Administração Contemporânea*, v. 3, n. 2, p. 29–51. 1999. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999.

PASQUALI, LUIZ. *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. (4a ed.), Vozes. 2011.



PERELLÓ MARÍN, M. R.; MARÍN GARCÍA, J. A.; MARCOS CUEVAS, J. Towards a path dependence approach to study management innovation. *Management Decision*, v. 51, n. 5, p. 1037-1046. 2013. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2012-0605>

PEROVANO, D. G. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016.

PETROU, Anastasia; DASKALOPOULOU, Irene. Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, v. 16, n. 1, p. 50-69, 2013.

RHODES, Jo; LOK, Peter; HUNG, Richard Yu-Yuan; FANG, Shih-Chieh. An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of workplace learning*, v. 20, n. 4, p. 245-258, 2008.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

RODRIGUES, Ana Filipa; VELOSO, Ana. Contribuições da gestão de recursos humanos para a criatividade e inovação organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 13, n. 3, p. 293-308, 2013.

SANTOS, Valmaria Lemos da Costa; SANTOS, José Erimar dos. As redes sociais digitais e sua influência na sociedade e educação contemporâneas. *HOLOS*, v. 6, 2014.

SCORSOLINI-COMIN, F.; INOCENTE, D. F.; MIURA, I. K. Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 12, n. 2, p. 227-239, 2011.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. 198 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora, 2009.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.  
 STANDING, Craig.; JACKSON, Denise.; LARSEN, Ann-Claire.; SUSENO, Yuliani.; FULFORD, Richard.; GENGATHAREN, Denise. Enhancing individual innovation in organisations: a review of the literature. *International Journal of Innovation and Learning*, v. 19, n. 1, p. 44-62, 2016.

STOECKICHT, Ingrid Paola; SOARES, Carlos Alberto Pereira. A importância da gestão do capital social para o desenvolvimento da capacidade de inovar em



empresas brasileiras. **INGEPRO-Inovação, Gestão e Produção**, v. 2, n. 10, p. 023-037, 2010.

SUAZO, Mark M.; STONE-ROMERO, Eugene F. Implications of psychological contract breach: A perceived organizational support perspective. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, n. 5, p. 366-382, 2011.

TABACHNICK, B.G., FIDELL, L.S. **Using Multivariate Statistics**. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston. 2001.

TEIXEIRA, F. B.; CURRAL, L.; GOMES, C. Criatividade em contexto organizacional: O impacto de recompensas extrínsecas e do feedback negativo no desempenho criativo. **PSICOLOGIA**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 45–62, 2014. DOI: 10.17575/rpsicol.v28i2.643. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/643>. Acesso em: 6 mai. 2024.

VERSTEGEN, D. A. Public education financesystems in the United States and funding policiesfor populations with special educational needs. **Education Policy Analysis Archives**, v. 19, n. 21. 2011. Retrieved [date], from<http://epaa.asu.edu/ojs/article/view/769>

WIKHAMN, Wajda; T. HALL, Angela. Accountability and satisfaction: organizational support as a moderator. **Journal of Managerial Psychology**, v. 29, n. 5, p. 458-471, 2014.

YOO, J. W., LEMAK, D. J., CHOI, Y. Princípio de Gestão e Estratégias Competitivas: Usando Fayol para implementar Porter. **Jornal de História da Gestão**, v. 12, n. 4, p. 94-107. 2006.

ZHANG, Xing et al. Social capital, motivations, and knowledge sharing intention in health Q&A communities. **Management Decision**, v. 55, n. 7, p. 1536-1557, 2017.

ZHAO, Xuefeng; TANG, Qing; LIU, Shan; LIU, Fen. Social capital, motivations, and mobile coupon sharing. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 188-206, 2016.

