**Capital Psicológico e Suporte Organizacional: Impacto sobre a Satisfação no Trabalho**

**Osvaldo Pires Junior**

Mestre em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)

Professor do Centro Universitário Estácio

Rua do Sacramento, 230 – Rudge Ramos, São Bernardo do Campo, SP - CEP:09640-000

**e-mail:** opires1005@gmail.com

**Luciano Venelli Costa**

Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (USP)

Professor da Universidade Presbiteriana Mackenzie

Rua da Consolação, 930 - Higienópolis - São Paulo, SP - CEP: 01302-907

**e-mail:** luciano.venelli@gmail.com

**Laudelino Siqueira Amaral Sanematsu**

Mestre em Administração e doutorando em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP)

Professor da Fundação Getulio Vargas (FGV/SP)

Rua do Sacramento, 230 – Rudge Ramos, São Bernardo do Campo, SP - CEP:09640-000

**e-mail:** laudelinosanematsu@gmail.com

**Almir Martins Vieira**

Doutor em Educação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP)

Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Metodista de São Paulo

Rua do Sacramento, 230 – Rudge Ramos, São Bernardo do Campo, SP - CEP:09640-000

**e-mail:** almir.vieira@gmail.com

**Resumo:**

Este artigo tem por objetivo comparar e analisar o impacto individual e combinado dos construtos Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico na Satisfação no Trabalho. A pesquisa foi realizada com 304 profissionais de empresas públicas e privadas, com escolaridade mínima equivalente ao nível médio, de ambos os gêneros e idades variadas. O instrumento para coleta dos dados foi um questionário de autopreenchimento composto de três escalas: Satisfação no Trabalho (EST), Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e Escala de Capital Psicológico (ECP). Em termos metodológicos, assumiu-se abordagem quantitativa. Os dados foram analisados por modelagem de equação estrutural pelo algoritmo dos mínimos quadrados parciais (PLS). Os resultados demonstraram que as variáveis Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico impactam positivamente a variável Satisfação no Trabalho, sendo que a Percepção de Suporte Organizacional exerce maior impacto na Satisfação do Trabalho do que Capital Psicológico.

**Palavras-chave:** Capital Psicológico; Satisfação no Trabalho; Percepção de Suporte Organizacional; Gestão de Pessoas; Trabalho.

**Psychological Capital and Perceived Organizational Support and their Impact on the Job Satisfaction**

**Abstract:**

This work has the aim to compare and analyze the individual impact and combine of the constructs Organizational Support Perceived, Psychological Capital and Job Satisfaction. The research was performed with 304 professionals, from public and particular companies, with minimum education equivalent to the average level, of both genders and varying ages. As an instrument to collect data, an autofill questionnaire consisting of three scales: Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital Scale. To test the assumptions proposed in the conceptual model, quantitative approach has been used, and collected data have been analyzed by structural equation modeling (PLS algorithm and partials). The results show that the variable Perceived Organizational Support and Psychological Capital impact positively the variable Satisfaction at Work, since that Perceived Organizational Support has more impact on Satisfaction at work that Psychological Capital.

**Keywords**: Psychological Capital; Job Satisfaction; Perceived Organizational Support; Human Resources Management; Work.