

EVIDÊNCIA DE CONSTRUTO, INVARIÂNCIA FATORIAL E VALIDADE CONVERGENTE DA ESCALA DE CAPITAL SOCIAL ORGANIZACIONAL EM TRABALHADORES BRASILEIROS

CONSTRUCT EVIDENCE, FACTORIAL INVARIANCE AND CONVERGENT VALIDITY OF ORGANIZATIONAL SOCIAL CAPITAL'S SCALE IN BRAZILIAN WORKERS

EVIDENCIA DE CONSTRUCTO, INVARIANZA FACTORIAL Y VALIDEZ CONVERGENTE DE LA ESCALA DE CAPITAL SOCIAL ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES BRASILEÑOS

Investigadores: Nilton S. Formiga¹, Bruna Gonçalves de Oliveira Freire² y Antonio Fernandes³

Universidade Potiguar/Laureate International Universities, Brasil. Natal, RN – Brasil.

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”⁴
Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”

Recibido: 14/01/19

Aceptado: 23/03/19

Resumen

En este siglo, las organizaciones buscan comprender variables que ejercen influencia en la relación organización-trabajo-individuo. Dada las diversas posibilidades, el capital social se enfatiza debido a la influencia que posee sobre aspectos relacionados a la performance y desempeño profesional, dirigencia transformacional, productividad, innovación y aprendizaje. La escala fue desarrollada por Nahapiet y Ghoshal (1998) hace 20 años con el objetivo de medir la confianza, interacción y comportamiento entre pares referente a las relaciones sociales construidas en el ambiente corporativo.

¹ Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba, com estágio doutoral realizado na Universidade Rural do Rio de Janeiro, em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é professor da Pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Email: nilton.soares@unp.br e nsformiga@yahoo.com.

² Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail brunafreireolv@gmail.com

³ Doutor em Economia Internacional e Desenvolvimento pela Universidade de Barcelona. Atualmente, é professor do Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro – Portugal e Professor Adjunto do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA (nível doutorado e mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail: afer@ua.pt

⁴Correspondencia remitir a revistacientificaeureka@gmail.com, o norma@tigo.com.py “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, FFCH-Universidad Católica de Asunción-Paraguay.

Así, dada las transformaciones sociales, económicas y políticas, se torna necesario identificar la eficacia del instrumento frente a las costumbres, creencias y valores de los trabajadores en la contemporaneidad para el contexto brasileño. El presente artículo tiene como objetivo verificar la cualidad psicométrica de la estructura factorial de la escala de capital social en trabajadores brasileños. Dos muestras compusieron el estudio, una con 200 trabajadores brasileños y otra con 201 portugueses, de organizaciones públicas y privadas. Se observaron evidencias empíricas de la calidad de la aplicación y medición del constructo para el referido contexto brasileño en el ambiente de trabajo; estas además de confiables, revelaron indicadores robustos a partir del análisis de modelaje de ecuación estructural, diferenciándose dos indicadores estadísticos en la muestra con trabajadores de Portugal, en los cuales, se sugiere la unifactorialidad del constructo, perspectiva que no está sustentada en el presente estudio.

Palabras Clave: Capital social; Satisfacción profesional; Confianza; Empresas públicas y privadas.

Resumo

Neste século, as organizações têm buscando compreender variáveis que exercem influência na relação organização-trabalho-indivíduo. Dada as diversas possibilidades, o capital social se destaca devido a influência que possui sobre aspectos relacionados a performance e desempenho profissional, liderança transformacional, produtividade, inovação e aprendizagem. A escala foi desenvolvida por Nahapiet e Ghoshal (1998) há cerca de 20 anos com o objetivo de mensurar a confiança, interação e compartilhamento entre pares referente as relações sociais construídas no ambiente corporativo. Assim, dada as transformações sociais, econômicas e políticas, torna-se necessário identificar a eficácia do instrumento frente ao costumes, crenças e valores dos trabalhadores na contemporaneidade para o contexto brasileiro. O presente artigo tem como objetivo verificar a qualidade psicométrica da estrutura fatorial da escala de capital social em trabalhadores brasileiros. Duas amostras compuseram o estudo, uma com 200 trabalhadores brasileiros e outra com 201, de organizações públicas e privadas. Observou-se evidências empíricas frente a qualidade da aplicação e mensuração do construto para o referido contexto brasileiro no ambiente de trabalho; estas além de fidedignas, revelaram indicadores mais robusta a partir da análise de modelagem de equação estrutural, diferenciando-se dois indicadores estatísticos em uma amostra com trabalhadores de Portugal, nos quais, sugeriram a unifatorialidade do construto, perspectiva está não sustentada no presente estudo.

Palavras Chave: Capital social; Satisfação Profissional; Confiança; Empresas públicas e privadas

Abstract

This century, the organizations have pursued to comprehend the varieties that exert influence in the relation organization-job-individual. Due to the several possibilities, the social capital stands out because of its influence over aspects related to the professional performance, transformational leadership, productivity, innovation and learning.

The scale was developed by Nahapiet and Ghoshal (1998) about 20 years ago, aiming to measure the confidence, interaction and sharing between pairs regarding social relationships built in the corporative environment.

Thus, due to social, economic and political transformations, identifying the instrument efficiency, considering the customs, beliefs and values of the workers in the contemporaneity, becomes necessary towards the Brazilian context. This paper aims to verify the psychometric factorial structure of the social capital scale quality in Brazilian workers. Two samples composed the study, one of them with 200 Brazilian workers and another one with 201, from public and private organizations. Empirical evidence has been observed concerning the application quality and measurement of the construct for the referred Brazilian context in the work environment; these, besides being trustworthy, revealed more robust indicators from the modeling analysis of structural equation, differentiating two statistical indicators in a sample with workers from Portugal in which have been suggested the construct uniformity, a perspective not sustained in this study.

Keywords: Social capital; Professional satisfaction; Confidence; Public and private corporations.

Introdução

Cada vez mais as organizações buscam compreender qual o grau de importância do desenvolvimento das relações e interações sociais no ambiente empresarial, já que por muitos anos acreditava-se apenas na eficiência da prática profissional individualizada. No entanto, dado o atual mercado competitivo, torna-se perceptível que determinadas estratégias quando trabalhadas em equipe, trazem maiores benefícios do que realizadas individualmente, resultando assim no compartilhamento do conhecimento de forma eficaz, e impactando no desenvolvimento da inovação nas práticas profissionais (Quandt, Junior, 2014; Powell, Grodal & Fagerberg, 2006; Barney e Wright, 1998).

Para compreender o funcionamento de uma empresa, perfaz entender que uma organização é formada por ativos tangíveis e intangíveis, assim como composta por três tipos de capitais: humano, financeiro e social. O capital humano define-se como competências, habilidades e atitudes que o profissional detém para desempenho de suas atividades na empresa (Lizote, Alves, Verdinelli, & Terres, 2017; Florin, 2005; Coleman, 1988). Neste, é possível que seja contemplado o capital intelectual e psicológico (Antunes, Caetano & Cunha, 2013; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). O capital financeiro relaciona-se aos recursos monetários e produtivos, associados aos instrumentos e serviços financeiros (cf. Mello, 2014).

Já o capital social relaciona-se a compreensão acerca do desenvolvimento dos laços sociais de convívio entre indivíduos que possuem objetivos em comum ou que pertencem a uma mesma organização (Melo, Regis, & Bellen, 2015). De acordo com Bourdieu (1979) o capital social refere-se as relações sociais que os indivíduos constroem para obtenção de recursos ou reconhecimento (Silva, Brito, Sousa, & Brito, 2015). Além disso, caracteriza-se como um instrumento relevante para o desenvolvimento eficiente dos processos organizacionais, já que facilita a colaboração, interação e difusão de ideias, qualificando-se como uma forma de mensurar e analisar os vínculos existentes entre indivíduos de uma dada organização (Bhatt & Altinay, 2013; Borda & Nascimento, 2011). Pode ser compreendida por meio de três dimensões: estrutural (que busca compreender os níveis de vínculos sociais existentes entre determinado grupo), relacional (em que a construção da confiança é baseada nos afetos que o indivíduo desenvolve com outros sujeitos) e cognitiva (em que objetivos compartilhados incentivam e fortalecem as interações) (Zhao, Tang, Liu, & Liu, 2016).

A delimitação histórica acerca da origem dos estudos sobre capital social caracteriza-se pelas abordagens diversificadas, relacionadas a perspectiva sociológica, das ciências políticas, e da administração (Melo, Regis & Bellen, 2015). Dessa forma, para refletir sobre a variável torna-se necessário compreender os diferentes princípios e abordagens que definem e caracterizam a delimitação histórica do capital social, de forma a possibilitar a compreensão do estado da arte acerca da medida.

Na abordagem sociológica, Bourdieu (1979) e Coleman (1988), são considerados os autores pioneiros nos estudos, elucidando pesquisas acerca do desenvolvimento dos laços construídos entre os integrantes da família, de instituições sociais, e do convívio público como forma de compor parcerias, compartilhar bens, e validar status do sujeito na sociedade (Bourdieu, 1979; Coleman, 1988; Burt, 1992; Baker, 1990; Putnam, 1993). No entanto, D' Araújo (2003) retrata que historicamente Lydia Judson Hanifan deve ser considerada como autora pioneira nos estudos sobre capital social, já que em 1916 fez a primeira menção ao termo devido ao desenvolvimento de estudos que evidenciaram uma forte relação entre a ausência de vínculos e interações entre o grupo que impactavam diretamente na pobreza crescente de comunidades rurais.

No âmbito das ciências políticas, Putnam (2002) e Fukuyama (1996) se destacam, já que apresentam investigações que debatem acerca do capital social em detrimento da administração e execução do poder no Estado, em que o compartilhamento das leis, desenvolve a confiança e construção de parcerias que possibilita reciprocidade generalizada e formação de redes de participação cívica (Putnam, 2002; Fukuyama, 1996; Melo, Regis, & Bellen, 2015). Na administração, os autores originários referem-se a Nahapiet e Ghoshal (1998) que definem o capital social como variável responsável pela construção de redes de parcerias, em que possibilita o compartilhamento de recursos entre organizações no mercado, assim como o compartilhamento de experiências, sentimentos e vivências entre os profissionais (cf. Bharati, Zhang, & Chaudhury, 2015; Cardozo & Silva, 2014; Moreno, 2002).

Para compreender as relações sociais do profissional na organização, é necessário considerar que existem duas perspectivas: formal, em que é determinada com base nos níveis hierárquicos, e informal, que a construção das relações ocorre de acordo com os interesses e objetivos que os sujeitos possuem em comum, assim como ideias, tradições e costumes, no entanto podem variar de acordo com grau de envolvimento entre pares, assim como entre as distintas áreas de atuação e cargos (Stoekicht & Soares, 2010). Além disso, D' Araújo (2003) complementa que o capital social se define de acordo com três níveis: confiança, normas e cadeias de reciprocidade e sistemas de participação cívica, já que visam o apoio mútuo, confiança e bem-estar.

No Brasil, a produção científica sobre capital social caracteriza-se pelos estudos que buscam analisar a perspectiva estrutural, visando compreender os níveis de interações entre indivíduos nas empresas e seus principais impactos, já que a medida é considerada instrumento influente para sobrevivência e sustentabilidade no mercado competitivo (Souza, Romeiro & Zambra, 2014; Stoekicht & Soares, 2010). Nos últimos cinco anos, os principais temas abordados em estudos no âmbito nacional sobre capital social referem-se aplicação da medida em organizações do terceiro setor (Tondolo, Bitencourt & Vaccaro, 2017), identificação e relação das capacidades dinâmicas sobre o capital social em parques tecnológicos (Tondolo, Tondolo, Puffal & Bitencourt, 2015), avaliação da qualidade do capital social com os stakeholders como fator de desenvolvimento regional (Melo, Bellen & Zaro, 2015).

No contexto internacional, as pesquisas que se destacam referem-se as relações que o capital social apresenta com liderança transformacional (Chen, Zheng, Yang, & Bai, 2016); capital humano e desempenho organizacional (Felício, Couto & Caiado, 2014); produtividade do conhecimento (Ehlen, Klink, Roentgen, Curfs, & Boshuizen, 2014); inovação organizacional (Dost, Badir, Ali & Tariq, 2016; Petrou & Daskalopoulou, 2013); aquisição do conhecimento (Martínez-Cañas, Sáez-Martínez, & Ruiz-Palomino, 2012); e aprendizagem na empresa (Rhodes, Lok, Hung, & Fang, 2008). Além disso, Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) realizaram uma investigação com trabalhadores de empresas portuguesas, visando mensurar os níveis de capital social nas organizações para auxiliar no processo de tomada de decisão.

Dada as abordagens apresentadas sobre capital social, é importante elucidar que o presente estudo utiliza como referência a medida proposta por Nahapiet e Ghoshal (1998), que se caracteriza como um instrumento formulado em 25 itens, formado por questões relacionadas as dimensões estrutural, relacional e cognitiva presentes no desenvolvimento dos laços e interações sociais. A escala psicométrica comportamental propõe-se identificar o nível das relações e interações entre os profissionais da organização, os tipos de relacionamentos construídos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiências. A investigação de ao longo de vinte anos, é possível considerar transformações sociais, políticas e econômicas que podem impactar na conduta social do sujeito.

Dessa forma, visando identificar a eficácia do instrumento face as transformações socioculturais e os impactos desenvolvidos no contexto organizacional, esta pesquisa tem por objetivo analisar a qualidade psicométrica da escala de capital social, a partir de uma análise fatorial exploratória, visando verificar a distribuição item-fator e fidedignidade da medida, de forma a analisar os índices de confiabilidade e validade da escala para aplicação com trabalhadores no contexto brasileiro contemporâneo. O estudo justifica-se devido a sua originalidade da medida em questão, já que existem poucos estudos nacionais acerca da medida de capital social, em especial nas áreas de Administração e Psicologia Organizacional.

Método

Participantes

Trata-se de uma pesquisa do tipo quantitativo, transversal e correlacional; duas amostras foram coletadas para a realização do estudo: na amostra 1 (N1), participaram 200 trabalhadores brasileiros, sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (80%), tendo 51% com idade entre 30 a 44 anos, com 53% de homens e 47% de mulheres, tendo 52% trabalhando no setor público e 56% tendo uma renda acima de 4.001,00.

Na amostra 2 (N2), 201 trabalhadores, com sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (91%), tendo 62% com idade entre 19 anos e 29 anos, com 59% de mulheres e 41% de homens, a maioria (33%) com a escolaridade nível pós-graduação lato sensu, 52% trabalhando no setor público e 50% tendo uma renda acima de 4.001,00.. Essa pesquisa caracteriza-se como intencional, pois considerou-se a pessoa que, consultada através do e-mail ou rede social se dispusera a colaborar respondendo o questionário.

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1, o qual, destina-se ao cálculo do poder estatístico (isto é, o teste de hipótese) amostral e que tem como base de avaliação, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$) para ambas as amostras, observou-se os seguintes critérios: amostra 1 revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$) e amostra 2 (indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$).

Instrumentos

Os sujeitos da pesquisa responderam um questionário com os seguintes instrumentos:

A escala de capital social organizacional (ECSO): trata-se de uma escala formada por 25 itens, distribuídos em três dimensões (estrutural, relacional e cognitiva) da rede de relacionamentos.

Esta medida se propõe em identificar a existência de vínculos entre os profissionais da organização, os tipos de relacionamentos construídos e a percepção dos trabalhadores acerca da importância dessa interação, conexão, e compartilhamento de experiências, quanto investimento em sua progressão e produtividade laboral. O modelo fatorial utilizado corresponde ao instrumento original proposto por Nahapiet e Ghoshal (1998) validado por Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015), para o contexto português.

Neste instrumento, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com um X ou clicando na opção desejada, em uma escala do tipo Likert de sete pontos que varia de 1 = discordo totalmente, 2 = discordo bastante, 3 = discordo pouco, 4 = nem concordo e nem discordo, 5 = concordo pouco, 6 = concordo bastante, 7 = concordo totalmente.

A escala de satisfação profissional (ESP): Trata-se de uma medida adaptada com base no conteúdo da Escala de Satisfação Com a Vida e sua definição própria; desenvolvida por Diener (1985) e validade por Gouveia, Barbosa, Andrade e Carneiro (2005) e Albuquerque, Sousa e Martins (2010), para o contexto brasileiro. Esta escala foca na avaliação geral quanto ao nível de satisfação relacionada ao sentir-se bem.

Para a adaptação desta medida para a vida profissional, considerou-se a mesma definição destinada a profissão: procurou-se avaliar o quanto o respondente se sente bem com a sua vida profissional, devendo indicar a sua resposta numa escala do tipo Likert que varia: 1 “Nunca”, o 2 “Quase nunca”, o 3 “As vezes”, o 4 “Com alguma frequência”, e o 5 “Muito frequentemente”. No presente estudo, observou-se que houve uma relação interna positiva e forte entre os itens e a pontuação total da ESP, bem como, o alfa foi $\geq 0,70$ (especificamente, foi de 0,89), sendo, com isso, confiável.

Além destes instrumentos, os sujeitos responderam também alguns dados sócio demográficos, relacionados a idade, sexo, escolaridade, renda econômica, setor profissional, região em que reside, e tempo de serviço.

Procedimento da coleta e análise de dados

A escala de capital social organizacional foi aplicada por meio eletrônico através do *Google forms* e enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails; apresentaram-lhes 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 o mês de 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. Para atender ao objetivo proposto, utilizou-se a versão 21.0 do programa AMOS 21.0 para realizar está análise fatorial confirmatória; esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que visam uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala estudada, bem como, permite desenhar o modelo teórico pretendido no estudo.

Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias dos itens da EPSO, tendo sido adotado o estimador *ML (Maximum Likelihood)*. Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com um único fator. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste dos dados ao modelo proposto (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- 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.

- *Raiz Quadrada Média Residual (RMR)*, que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero;

- 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, será satisfatório;

- A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (*IC90%*), é considerado um indicador de desadequação de “maldade” 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 1 como indicadores de ajustamento satisfatório;

- *Tucker-Lewis Index (TLI)*, apresenta uma medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo. Varia de zero a um, com índice aceitável acima de 0,90.

- O *Expected Cross-Validation Index (ECVI)* e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* são indicadores geralmente empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do *ECVI* e *CAIC* expressam o modelo com melhor ajuste.

Realizaram-se, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (*CC*) quanto da variância média extraída (*VME*); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50.

Resultados

Antes de atender aos objetivos que se pretendia, realizaram-se algumas análises referentes a qualidade da amostra; no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5% definido por Tabachnick e Fidell (2001), condição que, caso existissem tais dados, estes poderão ser substituídos pela média ou moda dos dados da amostra; em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas permaneceram dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,64 a 0,74], não existindo, com isso, variáveis com um alto grau de correlação, permitindo gerar modelos com baixo erro.

Também, foi verificado a presença de *outliers* multivariados na amostra; isto foi realizado através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (*KS*), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observando uma normalidade ($KS = 0,91$) da amostra a um $p < 0,34$. Por fim, verificou-se as diferenças de assimetria, realizado através dos histogramas com superposição da curva normal e dos índices de assimetria.

Tendo como orientação os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os quais, afirmam que, ainda que os dados da amostra não se apresentem com uma distribuição normal, sendo o número estatístico de assimetria menor que 1,0, haverá pouco problema, e se ele se apresentar entre 1,0 e 2,0, ainda assim, é considerado aceitável. Desta forma, ao avaliar os índices de assimetria das medidas, todos os valores da assimetria encontrados permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,29 a 1,26.

Assumindo a normalidade da amostra em questão, buscou-se avaliar a representatividade de conteúdo da ECSO; considerando a originalidade da medida proposta e que á vem sendo utilizada em distintos estudos com trabalhadores no Brasil e de outros países, decidiu-se verificar o poder discriminativo dos itens. É preciso destacar que essa condição, não elimina a qualidade dos resultados observados por Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015), mas, por ter uma amostra nova, a qual, coletada com trabalhadores em diferentes cidades no Brasil, bem como, ter quanto objetivo apresentar uma maior especificidade nas análises estatísticas destinadas a organização fatorial da escala em questão, optou-se em fazer tais cálculos.

Análise da discriminação e representatividade de conteúdo dos itens

No **primeiro estudo**, através da amostra N1, buscou-se avaliar com base nos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), o quanto os itens eram capazes de discriminar as respostas dos participantes com magnitudes próximas, isto é, discriminar aquelas magnitudes em grupos inferiores e superiores com relação as respostas relativas ao construto medido (Pasquali, 2011). Sendo assim, com o objetivo de observar a capacidade de discriminação dos itens da ECSO; inicialmente, calculou-se uma pontuação total da escala e em seguida sua mediana, estabelecendo os respondentes com pontuação abaixo e acima da mediana.

Assim, o que apresentaram pontuação inferior foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuação superior a mediana definiu-se como do grupo superior.

Considerando-se cada um dos itens desta medida, foi realizado um teste t para amostras independentes e, em seguida, compararam-se ambos os grupos e avaliou-se quais dos itens da escala discriminavam as respostas com magnitudes próximas, significativamente (ver Tabela 1), podendo destacar que todos os itens foram significativos, considerando que os 25 itens foram capazes de discriminar quem pontuou mais baixo e mais alto na referida escala.

Tabela 1:

Discriminação dos itens da escala de capital social organizacional

Variáveis	Grupos	Média	d.p.	Estatística	
				t	p <
ECSO1 - O estabelecimento de redes de parcerias estáveis é incentivado pela empresa.	GI	3,54	1,45	-10,69	0,000
	GS	5,34			
ECSO2 - A aquisição de informações valiosas é facilitada por minhas relações de trabalho.	GI	3,98	1,48	-8,61	0,000
	GS	5,50			
ECSO3 - Para realizar meu trabalho, meu empregador facilita o acesso a especialistas.	GI	3,73	1,62	-9,16	0,000
	GS	5,45			
ECSO4 - O acesso a fontes de informação é facilitado pelo meu empregador.	GI	4,06	1,58	-9,58	0,000
	GS	5,78			
ECSO5 - A estrutura da empresa estimula a interação entre seus funcionários, promovendo a troca de informações.	GI	3,65	1,56	-12,56	0,000
	GS	5,79			
ECSO6 - Minha vida profissional é facilitada pela interdependência entre o trabalho dos meus colegas e o meu.	GI	3,91	1,51	-9,99	0,000
	GS	5,73			
ECSO7 - Em momentos difíceis, a troca de informações é incentivada pela liderança da empresa, visando apoio mútuo no ambiente de trabalho.	GI	3,65	1,57	-11,46	0,000
	GS	5,69			
ECSO8 - O trabalho em equipe entre os funcionários é incentivado pelas regras da empresa.	GI	3,47	1,48	-11,66	0,000
	GS	5,58			
ECSO9 - Os processos de resolução de problemas são realizados em grupos na empresa.	GI	3,12	1,46	-11,13	0,000
	GS	5,18			
ECSO10 - As políticas da empresa capacitam seus funcionários para seus próprios processos de tomada de decisão e empreendimento de iniciativa.	GI	3,18	1,46	-11,18	0,000
	GS	5,26			
ECSO11 - Meu trabalho diário é uma troca pessoal com meus colegas pelo apoio às minhas atividades profissionais.	GI	3,66	1,57	-9,28	0,000
	GS	5,45			
ECSO12 - Consigo perceber se um colega não entende algo pelo seu semblante.	GI	5,15	1,51	-4,26	0,000
	GS	5,88			
ECSO13 - Meus pontos de vista podem ser entendidos pelos meus colegas durante nossas reuniões de trabalho.	GI	4,62	1,39	-8,24	0,000
	GS	5,90			
ECSO14 - O histórico da empresa me ajuda a entender melhor o que se espera de seus funcionários.	GI	4,33	1,63	-8,19	0,000
	GS	5,79			
ECSO15 - Existe uma terminologia comum entre os funcionários no meu trabalho diário, o que facilita nossas tarefas.	GI	3,96	1,54	-10,43	0,000
	GS	5,79			
ECSO16 - Troco impressões sobre as experiências vividas na empresa para explicar melhor os problemas profissionais aos meus colegas.	GI	4,14	1,58	-8,07	0,000
	GS	5,59			
ECSO17 - Informações importantes para minha vida profissional são fornecidas pelos meus contatos de trabalho.	GI	3,83	1,48	-8,47	0,000
	GS	5,37			
ECSO18 - Percebo as vantagens profissionais de disponibilizar meus conhecimentos aos meus colegas sempre que me pedem para fazer isso.	GI	4,63	1,55	-7,65	0,000
	GS	5,94			
ECSO19 - As relações pessoais dentro da empresa estimulam um ambiente de trabalho confiável.	GI	3,99	1,79	-9,62	0,000
	GS	5,84			
ECSO20 - As políticas da empresa promovem um ambiente amigável onde as parcerias e a ajuda mútua são estimuladas.	GI	3,44	1,60	-13,35	0,000
	GS	5,77			
ECSO21 - Eu vejo minhas relações profissionais como uma vantagem competitiva.	GI	3,99	1,65	-4,90	0,000
	GS	5,08			
ECSO22 - Eu me identifico com minha equipe de trabalho.	GI	4,27	1,44	-11,86	0,000
	GS	6,11			
ECSO23 - Eu me identifico com o jeito de agir da empresa.	GI	3,27	1,56	-13,38	0,000
	GS	5,60			
ECSO24 - Eu considero meu ambiente de trabalho estimulante.	GI	3,19	1,62	-11,90	0,000
	GS	5,50			
ECSO25 - A política de comunicação da empresa promove seus valores organizacionais de uma forma que pode ser claramente entendida por todos.	GI	3,22	1,52	-12,33	0,000
	GS	5,40			

Notas: GI = grupo inferior; GS = grupo superior.

Tendo observado que todos os itens discriminaram as respostas dos sujeitos sobre o capital social organizacional, optou-se em avaliar a relação do conteúdo dos itens, tendo como objetivo verificar a representatividade comportamento-domínio, a qual, sistematicamente, avalia a relação teórica-empírica apresentada no instrumento de medida desenvolvido por Nahapiet e Ghoshal (1998) e as situações especificadas nos itens, ou seja, quanto este instrumento representa os aspectos esperados (Cunha, 2000; Pasquali, 2003).

Tabela 2:

Correlação itens-fator das escalas ECSO.

Itens ECSO	Correlação (r) ECSO _(pontuação total)
CS1	0,71
CS2	0,61
CS3	0,71
CS4	0,75
CS5	0,81
CS6	0,74
CS7	0,80
CS8	0,80
CS9	0,78
CS10	0,74
CS11	0,69
CS12	0,69
CS13	0,64
CS14	0,69
CS15	0,66
CS16	0,67
CS17	0,65
CS18	0,70
CS19	0,75
CS20	0,86
CS21	0,67
CS22	0,73
CS23	0,78
CS24	0,76
CS25	0,80

A partir dessa perspectiva, efetuou-se uma análise de correlação linear de Pearson (r) para a referida escala destinada à avaliação dos itens referentes à percepção do suporte organizacional em trabalhadores; teoricamente, espera-se que as correlações estejam acima de 0,50, condição que sugere relações muito fortes na relação item-fator. Na tabela 2, é possível observar que cinco itens da escala apresentada foram capazes de representar, significativamente ($p < 0,001$) o binômio comportamento-domínio relacionado ao construto administrado para este estudo, os quais, tiveram correlações (r) acima de 0,60.

Evidência de construto da ECSO: Análise fatorial confirmatória.

No segundo estudo, considerando os resultados observados acima, procurou-se realizar uma análise fatorial confirmatória; tal cálculo teve como base de orientação comparativa, a proposta teórica de Nahapiet e Ghoshal (1998) e a de Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015), que sustenta, empiricamente, a unifatorialidade da medida; bem como, as organizações fatoriais ortogonal e oblíquo não ajustada, pois não foram encontrados, nos estudos supracitados estas comparações fatoriais; sendo assim, numa nova coleta de dados, esta, com 201 trabalhadores brasileiros efetuou-se o cálculo, para o qual, optou-se por deixar livre a covariância (ϕ) entre os fatores.

Realizado o cálculo, os indicadores de qualidade de ajuste do modelo oblíquo interdependente (o qual, sugere relação entre os fatores) se mostraram próximos aos recomendados na literatura (Byrne, 1989; van de Vijver & Leung, 1997), podendo ser observados, a partir das seguintes razões psicométricas: $\chi^2/gf = 1,83$, $RMR = 0,09$, $GFI = 0,90$, $AGFI = 0,88$, $CFI = 0,95$, $TLI = 0,94$, $RMSEA (90\%IC) = 0,05 (0,05-0,07)$, $CAIC = 961,84$ e $ECVI = 2,71$; estes indicadores são os melhores para a proposta da estrutura fatorial ajustada, organizado em três fatores (por exemplo, estrutural, relacional e cognitivo), principalmente, quando comparados a proposta unifatorial de Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) ($\chi^2/gf = 3,15$, $RMR = 0,14$, $GFI = 0,71$, $AGFI = 0,65$, $CFI = 0,83$, $TLI = 0,82$, $RMSEA (90\%IC) = 0,11 (0,10-0,12)$, $CAIC = 1089,07$ e $ECVI = 4,76$), a proposta do modelo ortogonal (isto é, hipotetizando a não interdependência [correlações] entre os fatores) ($\chi^2/gf = 4,95$, $RMR = 0,98$, $GFI = 0,66$, $AGFI = 0,59$, $CFI = 0,69$, $TLI = 0,66$, $RMSEA (90\%IC) = 0,14 (0,13-0,15)$, $CAIC = 1545,57$ e $ECVI = 7,22$) e o modelo oblíquo não ajustado (neste modelo, hipotetiza-se a interdependência entre os fatores, porém, não ajustando os erros de medida) ($\chi^2/gf = 2,96$, $RMR = 0,14$, $GFI = 0,72$, $AGFI = 0,66$, $CFI = 0,85$, $TLI = 0,83$, $RMSEA (90\%IC) = 0,10 (0,09-0,11)$, $CAIC = 1055,04$ e $ECVI = 3,23$).

Com o objetivo de tornar consistente a proposta fatorial apresentada, além dos indicadores observados no parágrafo acima, indicadores mais parcimoniosos (por exemplo, o AIC, BIC e BCC) foram contemplados garantiram o modelo esperado (isto é, o modelo trifatorial oblíquo ajustados), proposto por Nahapiet e Ghoshal (1998); tais indicadores, acompanham o CAIC e ECVI, como um comparação da adequabilidade fatorial ao relacionar

o modelo hipotetizado à outra estrutura teórica (Morôco, Tecedeiro, Martins & Meireles, 2008): Unifatorial – AIC = 885,98, BIC = 1089,07 e BCC = 900,88; Ortogonal - AIC = 1342,75, BIC = 1497,57 e BCC = 1357,38; obliquo não ajustado - AIC = 839,25, BIC = 1004,04 e BCC = 855,09; e por fim, o modelo obliquo ajustado (este, hipótese do presente estudo) - AIC = 689,99, BIC = 944,37 e BCC = 710,65. Tais resultados garantem que o modelo pretendido tem viabilidade e é melhor, estruturalmente, pois apresentou melhor resultado em relação aos outros modelos.

Como é possível observar na tabela 3, todas as saturações (Lambdas, λ) estão dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$ e são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), denotando não haver problemas de estimação, corroborando a estrutura trifatorial da medida proposta. Observaram-se também, a existência de associações Phi (ϕ) positivas entre os fatores que variaram de 0,91 a 0,94 (isto é, CSE-CSCog (ϕ) = 0,91; CSE-CSRel (ϕ) = 0,92 e CSCog-CSRel (ϕ) = 0,94).

Tabela 3:

Estrutura fatorial da medida do capital social organizacional em brasileiros

ξ (construto)	χ (variáveis) Itens	λ (Escores)	ε (erros)	CC	VME
CSEstr	CS01	0.76	0.63		
	CS02	0.65	0.48		
	CS03	0.76	0.53		
	CS04	0.69	0.43	0.92	0.57
	CS05	0.79	0.63		
	CS06	0.73	0.54		
	CS07	0.83	0.70		
	CS08	0.81	0.65		
	CS09	0.78	0.62		
CSCog	CS10	0.75	0.57		
	CS11	0.79	0.63		
	CS12	0.65	0.31		
	CS13	0.70	0.49		
	CS14	0.65	0.43	0.88	0.51
	CS15	0.71	0.50		
	CS16	0.73	0.54		
CSRel	CS17	0.61	0.37		
	CS18	0.74	0.55		
	CS19	0.87	0.76		
	CS20	0.60	0.49		
	CS21	0.75	0.56	0.92	0.56
	CS22	0.79	0.62		
	CS23	0.75	0.60		
	CS24	0.77	0.63		
	CS25	0.79	0.62		

Notas: λ = Escores fatoriais da estrutura; ε (erros) = Erros de medida da estrutura; χ = variáveis (itens); ξ = construto capital social. CSrel = Relacional, CSCogn = Cognitivo, CSEstru = Estrutural.

Salienta-se também, no que se refere à validade deste construto, a realização do cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME) nos termos recomendados pela literatura (Valentini & Damásio, 2016). Exige-se para o CC que o escore seja acima de 0,70 e para o VME acima de 0,50. Desta forma, observou-se que para a dimensão da escala de anomia social, o CC e o VME, estiveram acima do exigido na literatura, respectivamente, 0,87 e 0,58, condição que evidencia, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto observado.

Tabela 4:

Estimativas de predição a partir da análise de regressão

Itens		construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p <
ECSO1	<---	estru	1,000	---	---	---
ECSO2	<---	estru	0,967	0,114	8,507	0,001
ECSO3	<---	estru	0,989	0,118	8,347	0,001
ECSO4	<---	estru	0,756	0,124	6,108	0,001
ECSO5	<---	estru	0,910	0,121	7,504	0,001
ECSO6	<---	estru	1,000	0,127	7,908	0,001
ECSO7	<---	estru	1,174	0,139	8,477	0,001
ECSO8	<---	estru	1,091	0,137	7,952	0,001
ECSO9	<---	estru	1,252	0,151	8,282	0,001
ECSO10	<---	cogn	1,000	---	---	---
ECSO11	<---	cogn	0,961	0,112	8,558	0,001
ECSO12	<---	cogn	0,212	0,095	2,236	0,001
ECSO13	<---	cogn	0,708	0,097	7,292	0,001
ECSO14	<---	cogn	0,654	0,109	6,022	0,001
ECSO15	<---	cogn	0,827	0,107	7,730	0,001
ECSO16	<---	cogn	0,827	0,108	7,658	0,001
ECSO18	<---	relal	1,000	---	---	---
ECSO19	<---	relal	1,611	0,337	4,782	0,001
ECSO20	<---	relal	2,076	0,399	5,201	0,001
ECSO21	<---	relal	0,755	0,281	2,687	0,001
ECSO22	<---	relal	1,875	0,371	5,049	0,001
ECSO23	<---	relal	1,870	0,376	4,976	0,001
ECSO24	<---	relal	1,909	0,385	4,955	0,001
ECSO25	<---	relal	1,913	0,381	5,026	0,001

Notas: ECSO = Escala de Capital Social Organizacional; rel = Relacional;
cogn = Cognitivo; estru = Estrutural

Na Tabela 4, é possível observar que este resultado foi confirmado ao observar as estimativas de predição a partir da análise de regressão para o modelo fatorial proposto, as quais identificam que as variáveis foram significativas e com uma razão critério dentro do que é estatisticamente exigido. De forma geral, provavelmente, o sujeito que apresentar um escore alto em uma das dimensões, também, pontuará alto nas demais.

A partir desses resultados, pretendeu-se verificar a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura trifatorial ajustada na mensuração da percepção do capital social organizacional; compararam-se os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhando a dois conjuntos amostrais (amostra homens e mulheres) (Damásio, 2013; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005); observaram-se as seguintes reduções no valor de CFI e TLI para as seguintes amostras (a qual espera-se que a diferença seja $\Delta < 0,01$, para garantir a estrutura fatorial da ECSO nos grupos especificados): $CFI_{homens} = 0,96$ e $CFI_{mulheres} = 0,95$, e $TLI_{homens} = 0,94$ e $TLI_{mulheres} = 0,93$; $CFI_{amostra1} = 0,96$ e $TLI = 0,94$. A partir desses resultados, pode-se destacar que tais indicadores revelaram que o modelo trifatorial e seus devidos escores fatoriais são invariantes com base nas especificidades amostrais ao comparar com o CFI e TLI do modelo gerado com a amostra total.

Garantido a medida do capital social organizacional (ECSO), verificou-se a validade convergente desta medida associando o construto da satisfação com a profissão (STP); ambos os construtos focam na capacidade motivacional organização-funcionário, as quais, especificam à avaliação individual, organizacional e profissional, hipotetizando um sentimento e pensamento de satisfação e investimento por parte da organização e do próprio funcionário no que se refere a valoração e qualidade da sua profissão. Buscando atender a esse objetivo, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis, hipotetizando uma relação positiva e significativa entre elas; observou-se que a ECSO relacionou-se positiva e, significativamente, com a STP ($r = 0,55$, $p < 0,01$), bem como, também, houve um relação das dimensões do CSO (Capital Relacional, Cognitivo e Estrutural) com a STP (respectivamente, $r = 0,51$, $r = 0,49$, $r = 0,54$; $p < 0,01$).

Considerando os resultados referente a análise de convergência entre ECSO e STP, é possível refletir que quanto maior for o capital social na organização, provavelmente, será melhor a satisfação que o funcionário venha a ter com a sua profissão; condição essa, capaz de influenciar positivamente na dinâmica de produtividade em seu profissionalismo, bem como, na sua vida pessoal. Destaca-se que, tais resultados, não apenas contribuiria para focar no desenvolvimento do sentido e significado de trabalho mais humano, mas também, para a manutenção da saúde física e emocional no binômio organização-trabalhador.

Tendo comprovado a estrutura fatorial reduzida da ECSO com a amostra de trabalhadores em distintos estados brasileiros, procurou-se avaliar a variabilidade das respostas dos sujeitos em função do sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço; para verificar os efeitos dessas variáveis, elas foram categorizadas da seguinte forma: sexo (1 = homem e 2 = mulher), idade (1 = até 19 anos, 2 = de 20 a 29 anos, 3 = de 30 a 44 anos, 4 = 45 a 59 anos e 5 = acima de 60 anos); escolaridade (1 = ensino fundamental, 2 = ensino médio, 3 = ensino superior, 4 = especialização, 5 = mestrado e 6 = doutorado); renda (1 = menor do que 954,00 reais, 2 = entre 954,01 a 2000,00 reais, 3 = entre 2.000,01 a 4.000,00 mil reais e 4 = acima de 4.000,00 reais); tempo de serviço (1 = até um ano de serviço, 2 = entre 1 e 3 anos de serviços, 3 = entre 4 e 9 anos de serviços e 4 = acima de 10 anos de serviço). Realizou-se uma Análise de Variância Multivariada, com o objetivo de avaliar as diferenças entre idade *versus* sexo *versus* tempo de serviço *versus* renda em relação a ECSO.

Com isso, observou-se significância nos efeitos: no efeito de interação entre sexo *versus* tempo de serviço, apresentando um escore médio maior para as mulheres com 1 a 3 anos de serviços na organização ($F_{(3,201)} = 2,73, p < 0.05$); escolaridade *versus* renda econômica, revelando que os respondentes com especialização e salário acima de 4.000,00 mil reais tiveram escores superiores aos demais ($F_{(6,201)} = 3,24, p < 0.05$); escolaridade *versus* tempo de serviço, observando que os sujeitos que apenas com o curso superior e até 1 ano de serviço apresentaram escores maiores ($F_{(9,201)} = 2,04, p < 0.05$). Por fim, observou-se, também, resultados significativos no efeito sexo *versus* renda *versus* tempo de serviço, para o qual, os homens, com renda de um salário mínimo e um ano de serviço tiveram escores maiores ($F_{(3,201)} = 2,77, p < 0.05$).

Discussão

A partir desses resultados, pretendeu-se contribuir com o presente estudo em direção da comprovação não apenas de uma medida de capital social em trabalhadores, também, procurou-se garantir a perspectiva teórica concebida por Nahapiet e Ghoshal (1998); especificamente, a mensuração do capital social nas organizações, não somente foi validada, mas, também, corroborou a proposta trifatorial estabelecido teoricamente pelos autores supracitados. No presente estudo as evidências empíricas são bem claras frente a qualidade da aplicação e mensuração do construto em contextos brasileiros no ambiente de trabalho, seja em organizações públicas ou privadas, já que nos estudos pioneiros com esta medida, considerando a validade e indicadores psicométricos, as avaliações ocorreram apenas em amostras de Portugal e, mesmo assim, foi sugerido a unifatorialidade do construto, perspectiva esta, não sustentada no presente estudo. Esta condição, apoia o conceito de capital social, o qual, atribui-se, de uma forma geral, as relações sociais que os indivíduos constroem a fim de obter reconhecimento; porém, na percepção dos trabalhadores, este construto, é tido como uma variável de grande responsabilidade e que estar para além das organizações e suas estruturações de redes de parcerias. A questão principal é que o capital social tem como interesse o compartilhamento de recursos entre as organizações no mercado, assim como, o compartilhamento de experiências, sentimentos e vivências entre os profissionais, sob via de mão dupla e não unilateralmente.

Nos achados deste estudo, é preciso destacar, também, os resultados observados na ANOVA; nestas análises, salienta-se que homens ou mulheres, com pouco tempo de serviço e com melhores formação acadêmica (curso superior e/ou especialização) revelaram ter melhor possibilidades do investimento do capital social organizacional; tais resultados, permitem uma reflexão mais prática, em termos da possibilidade de um programa organizacional de recursos humanos, no qual, o capital social ao ser uma implementação na organização visando a ascensão e engajamento profissional do funcionário, com vistas a uma melhor produtividade, seria mais adequada no início de carreira profissional na organização e com pessoas com maior grau de escolaridade, para os quais, provavelmente, atuaria como variável motivadora e auto-determinada no desenvolvimento organizacional.

Todavia, é preciso esclarecer que a implementação de um capital social não se refere apenas a questões teóricas e humanas, mas, também, na qualidade da formação acadêmico-profissional, já que é preciso desenvolver habilidades intelectuais e científicas para administrar tanto normas e crenças organizacional quanto os processos de inovação, redes comunicacionais e dinâmicas de redes de negociação e, especialmente, de saúde emocional na empresa e seus trabalhadores (cf. Fandiño, Formiga, & Menezes, 2018).

Mas, uma questão que chamou à atenção neste estudo, refere-se a não significância dos resultados das variáveis de efeito direto (isto é, a influência das variáveis idade, escolaridade, renda e tempo de serviço, no capital social organizacional), pois, acreditava-se que elas poderiam ter uma influência individual no construto em questão, algo que é preciso refletir em próximas pesquisas.

De forma geral, os diversos indicadores comumente tidos em conta para provar o modelo proposto (por exemplo, χ^2/gl , RMR, *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *TLI* e *RMSEA*), foram satisfatórios e estiveram em intervalos que têm sido considerados aceitáveis na literatura vigente (Byrne, 1989; Van de Vijver & Leung, 1997). Diante dessas evidências empíricas, pode-se afirmar que o instrumento avaliado é eficaz e oferece uma medida confiável a respeito do construto sobre capital social nas organizações, constituindo então uma ferramenta a ser utilizada por gestores e pesquisadores da área de recursos humanos para avaliar no grupo de colaboradores a forma como os mesmos percebem a aplicação e o funcionamento dos investimento no desenvolvimento e treinamento das habilidades intelectuais, de tomada de decisão e inovação nas organizações.

A relevância em apresentar esta medida para o contexto organizacional, tem como fator de importância tanto o resgate teórico, o qual abordado no final dos anos 90 (cf. Nahapiet & Ghoshal, 1998) e tendo mais de 20 anos com pouca contextualização, e mesmo que tenha sido utilizado, não foi encontrado estudos com o foco que este artigo abordou; quanto na qualidade de uma medida trifatorial, deixando claro (quando compara-se a proposta unifatorial de Fandiño, Marques, Menezes e Bentes (2015) e os resultados apresentados neste artigo) que o capital social, deverá ser contemplando nos fatores Relacional, Cognitivo e Estrutural, os quais, são necessários para o desenvolvimento e treinamento de Recurso Humano nas organizações.

Apesar de observar relações fortes entre os fatores, chama-se atenção para considerar uma abordagem axiomática do item-domínio-conteúdo da medida, já previamente, salientada pelos autores que desenvolveram a escala. Neste contexto, não é suficiente, simplesmente, afirmar a unifatorialidade, exclusivamente, atribuída aos números observados, desconsiderando conceito e abordagem; é preciso uma atenção especial a teoria e não unicamente ao número. Neste artigo, procurou-se corroborar a perspectiva teórica de Nahapiet e Ghoshal (1998), podendo associá-la ao processo do trabalho relacionada a motivação, aprendizagem organizacional, inovação etc. (cf. Fandiño, Formiga, & Meneses, 2018).

Considerações finais

De forma geral, acredita-se que o objetivo deste estudo tenha sido cumprido; principalmente, no que se refere a comprovação teórico-empírica da medida de capital social organizacional elaborada por Nahapiet e Ghoshal (1998). Com base nestes resultados, foi garantido o conceito sobre capital social e os elementos comportamento-domínio que forma tal construto, atribuído a construção de redes de cooperação que possibilite o compartilhamento de recursos entre as organizações, entre organização-mercado, bem como, de experiências e sentimentos vividos na organização e suas demandas de gestão entre os profissionais (cf. Bharati, Zhang, & Chaudhury, 2015).

Ao enfatizar esta escala, espera-se que a mesma contribuiria para promoção de um trabalho empreendedor e inovador, mas, saudável para o próprio trabalhador e a organização, principalmente, no que se refere ao recurso de talentos humanos no processo de trabalho. Sendo assim, a administração de uma medida com esse foco, permitir avaliar e implementar programa de formação, intervenção e treinamento na área da gestão de pessoas com o objetivo tanto de gerir profissionais mais socialmente culturalizados, bem como, criativos e auto-gestores.

Apesar desses resultados revelarem indicadores psicométricos aceitáveis, alguns limites podem ser destacados:

seria útil avaliar a relação do capital social na organização em distintas empresas (especificamente, quanto a quantidade de funcionários, produto de investimento e saliência mercadológica) e contextos políticos, sociais e econômicos em que estão inseridas; um outro estudo significativo seria associar o capital social a cultural organizacional e variáveis da psicologia positiva organizacional (por exemplo, capital psicológico, espiritualidade no trabalho, satisfação no trabalho, engajamento, etc.) em função do tempo, tipo e função organizacional; outra proposta seria relacionar o capital social ao suporte organizacional e atitudes inovadoras nas organizações. Poderia, também, desenvolver estudos que desenvolvesse uma avaliação de validade convergente, divergente e concorrente, com o objetivo de verificar a qualidade da medida, bem como, avalia-la em função do tempo de aplicação e grupos de respondentes.

Referências

- Agnew, R. (1997). The nature and determinants of strain: another look at Durkheim and Merton. In Agnew, Robert and Passas, Nikos (eds.). *The future of anomie theory*. (pp. 27-51). Boston: Northeastern University Press.
- Albuquerque, F. J. B., Sousa, F. M. & Martins, C. R. (2010). Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. *Psico*, 41(1), 85-92.
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Cunha, M. P. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 12(3), 2-10.
- Baker W. (1990). Market networks and corporate behavior. *American Journal of Sociology*, 96, 589–625. Google Scholar
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resources Management*, 37(1), 31-46.
- Bharati, P., Zhang, W., & Chaudhury, A. (2015). Better knowledge with social media? Exploring the roles of social capital and organizational knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 19(3), 456-475.
- Bhatt, P., & Altinay, L. (2013). How social capital is leveraged in social innovations under resource constraints? *Management Decision*, 51(9), 1772-1792.
- Bourdieu, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 30(1), 3-6. <http://dx.doi.org/10.3406/arss.1979.2654>

- Burt, R. S. (1992). *Structural holes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Cardozo, C. G., & Silva, L. O. S. (2014). A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. *Revista Interbio, Dourados*, 8(2), 24-34.
- Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843-859.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95-120.
- Conselho Federal de Psicologia (2000). *Resolução nº 016/2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos*. Disponível em: <http://www.crpasp.org.br/portal/orientacao/resolucoes_cfp/fr_cfp_016-00.aspx>. Acesso em: 1 dez. 2016.
- Cunha, J. A. (2000). *Psicodiagnóstico V*. Porto Alegre: Artmed.
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), maio/agosto.
- D'Araujo, M. C. (2003). *Capital social*. Zahar.
- Diener, E. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi:10.1207/s1532775ipa4901_13
- Dost, M., Badir, Y. F., Ali, Z., & Tariq, A. (2016). The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption. *Journal of Intellectual Capital*, 17(4), 675-695.
- Ehlen, C., Klink, M. V., Roentgen, U., Curfs, E., & Boshuizen, H. (2014). Knowledge productivity for sustainable innovation: social capital as HRD target. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 54-74.
- Fandiño, A., Marques, C., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation. *Review of Contemporary Business Research*, 4(2), 25-38.
- 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, 175–191. doi: 10.3758/BF03193146
- Felício, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364.
- Florin, J. (2005). Is venture capital worth it? Effects on firm performance and founder returns. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 113-135.
- Fukuyama, F. (1996). *Confiança: as virtudes sociais e criação da prosperidade*. Rocco.
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. O. & Carneiro, M. B. (2010). Factorial validity and reliability of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in the Brazilian physician population. *Cadernos de Saúde Pública*, 26,1439-1445.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Lizote, S. A., Alves, C. S. R., Verdinelli, M. A., & Terres, J. C. (2017). Capital humano e sua relação com o desempenho organizacional em empresas prestadoras de serviços contábeis. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*, 16(48), 24-38.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Maroco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: Report Number.
- Martínez-Cañas, R., Sáez-Martínez, F. J., & Ruiz-Palomino, P. (2012). Knowledge acquisition's mediation of social capital-firm innovation. *Journal of Knowledge Management*, 16(1), 61-76.
- Mello, G. M. C. (2014). "Capital Financeiro" versus "Capital Industrial": um exercício de desmistificação. [Revista da sociedade brasileira de economia política](#), 38, 10-34.
- Melo, P. T. N. B., Bellen, H. M., & Zaro, E. S. (2015). A qualidade do capital social com stakeholders: fator de desenvolvimento espúrio ou sustentável. *Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade-GeAS*, 4(2), 1-17.
- Melo, P. T. N. B., Regis, H. P., & van Bellen, H. M. (2015). Princípios epistemológicos da teoria do capital social na área da administração. *Cadernos EBAPE*, 13(1), 136-164.
- Miles, J. N. V., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Moreno, B. S. (2002). Gestão de pessoas: Tendências e desafios na nova missão do RH de hoje. *Revista de Ciências Jurídicas*, 3(2), 33-38.

- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Petrou, A., & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50-69.
- Powell, W., Grodal, S., & Fagerberg, J. (2006). *Oxford Handbook of Innovation*. Oxford University press.
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community. *The american prospect*, 4(13), 35-42.
- Putnam, R. D. (2002). "Community-Based Social Capital and Educational Performance." *Making Good Citizens: Education and Civil Society*. Ed. Diane Ravitch and Joseph Viteritti. Yale University Press.
- Quandt, C. O., & Junior, P. R. P. (2014). Relações entre o Capital Social, o Compartilhamento de Conhecimento Interorganizacional e a Inovação em Empresas de Desenvolvimento de Softwares. *International Journal of Knowledge Engineering and Management (IJKEM)*, 3(7), 136-152.
- Rhodes, J., Lok, P., Yu-Yuan Hung, R., & Fang, S. C. (2008). An integrative model of organizational learning and social capital on effective knowledge transfer and perceived organizational performance. *Journal of workplace learning*, 20(4), 245-258.
- Silva, P. J., Brito, M. J. D., Sousa, A. R. D., & Brito, V. D. G. P. (2015). Explanatory dimensions of social capital in networks: a multivariate approach. *Gestão & Produção*, 22(4), 887-901.
- Souza, P. A. R., Romeiro, M. C., & Zambra, E. M. (2014). Capital social organizacional e a produção científica no Brasil na área de administração de 2003 a 2013. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 10(2), 169-180.
- Stoeckicht, I. P., & Soares, C. A. P. (2010). A importância da gestão do capital social para o desenvolvimento da capacidade de inovar em empresas brasileiras. *INGEPRO–Jornal de Inovação, Gestão e Produção*, 2(10), 23-37.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tondolo, R. R. P., Bitencourt, C. C., & Vaccaro, G. L. R. (2017). Capital social organizacional em um projeto interorganizacional: um estudo desenvolvido no terceiro Setor. *Revista de Administração da UFSM*, 10(1), 8-23.

- Tondolo, V. A. G., Tondolo, R. D. R. P., Puffal, D. P., & Bitencourt, C. C. (2015). Capacidades dinâmicas e capital social organizacional: um estudo exploratório em ambiente de incubadora e parque tecnológico. *Revista de Administração da UFSM*, 8(4), 666-684.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zhao, X., Tang, Q., Liu, S., & Liu, F. (2016). Social capital, motivations, and mobile coupon sharing. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 188-206.