

Relações Entre Suporte e Aprendizagem Organizacional no Setor Cooperativo

Oliveira Ramadam, Amanda
Barros Estivaleta, Vania de Fátima
Trevisan, Marcelo
Camila da Silva, Cátia

Relações Entre Suporte e Aprendizagem Organizacional no Setor Cooperativo
Administração Pública e Gestão Social, vol. 16, núm. 2, 2024
Universidade Federal de Viçosa

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351577342005>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Relações Entre Suporte e Aprendizagem Organizacional no Setor Cooperativo

Relationships Between Support And Organizational Learning In The Cooperative Sector
Relaciones Entre Apoyo Y Aprendizaje Organizacional En El Sector Cooperativo

Amanda Oliveira Ramadam
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
amandaramadam@gmail.com
Vania de Fátima Barros Estivalet
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
vaniaestivalet@ufsm.br
Marcelo Trevisan
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
Cátia Camila da Silva
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil
caticamilasilva@gmail.com

Recepción: 26 Enero 2023
Aprobación: 07 Abril 2024
Publicación: 25 Abril 2024



Acceso abierto diamante

Resumo

Objetivo da pesquisa: Estabelecer relações entre a percepção de Suporte Organizacional e os fatores potencializadores da Aprendizagem Organizacional identificados na cooperativa estudada.

Enquadramento teórico: Utilizou-se como enquadramento teórico a perspectiva de suporte organizacional elaborada por Eisenberger et al. (1986) aprimorada por outros autores da área como Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015). Já para a compreensão da aprendizagem organizacional, este estudo apropriou-se das definições de Goh e Richards (1997) e Angelim e Guimarães (2003), visto que esses autores abordam como a aprendizagem individual ou grupal é transposta para a organização.

Metodologia: Para realizar esta pesquisa quantitativa e descritiva utilizou-se um questionário contendo questões sociodemográficas, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional versão reduzida (EPSO-R) e a Escala de Aprendizagem Organizacional. 262 colaboradores responderam à pesquisa de forma virtual ou impressa. Os resultados foram analisados por meio da Análise Fatorial Exploratória e o coeficiente de Correlação de Pearson.

Resultados. Os resultados deste estudo demonstraram que a cooperativa pode desprender esforços de melhoria em questões voltadas às Práticas de Gestão de Desempenho. Além disso, as ações de caráter mais reflexivo, mais decisivas e de planejamento estão centralizadas nos cargos superiores, desagradando grande parte dos respondentes.

Originalidade: A originalidade deste estudo reside na análise de uma cooperativa específica que tem sua própria cultura, estrutura e desafios. A combinação entre o Suporte Organizacional e os Fatores Potencializadores da Aprendizagem Organizacional, emergem como uma possibilidade para auxiliar no alcance da realização e do bem-estar dos indivíduos no contexto laboral, bem como fornece recomendações práticas específicas para a cooperativa estudada. Além disso, este estudo se diferencia por fornecer informações que podem contribuir para que a cooperativa desenvolva novas formas de gestão, como planejamento de ações voltadas para os colaboradores da cooperativa.

Contribuições teóricas e práticas: Os resultados oferecem subsídios para que os gestores da cooperativa agropecuária compreendam a aprendizagem organizacional de seus colaboradores como oriunda de distintos fatores, especialmente as Práticas de Gestão de Desempenho e as Práticas de Promoção e Recompensa. Do ponto de vista teórico, o presente estudo colabora com as pesquisas no campo de comportamento organizacional, identificando questões relativas ao suporte que podem potencializar a aprendizagem organizacional.

Palavras-chave: Aprendizagem Organizacional, Suporte Organizacional, Cooperativismo, Cooperativas Agropecuárias.

Abstract

Research objective: Establish relationships between the perception of Organizational Support and the factors that enhance Organizational Learning identified in the cooperative studied.

Theoretical framework: The organizational support perspective elaborated by Eisenberger et al. was used as a theoretical framework. (1986) improved by other authors in the area such as Queiroga, Brandão and Borges-Andrade (2015). As for understanding organizational learning, this study adopted the definitions of Goh and Richards (1997) and Angelim and Guimarães (2003), as these authors address how individual or group learning is transposed to the organization.

Methodology: To carry out this quantitative and descriptive research, we used a questionnaire containing sociodemographic questions, the reduced version Perception of Organizational Support Scale (EPSO-R) and the Organizational Learning Scale. 262 employees responded to the survey online or in print. The results were analyzed using Exploratory Factor Analysis and the Pearson Correlation coefficient.

Results: The results of this study demonstrated that the cooperative can make improvement efforts on issues related to Performance Management Practices. Furthermore, actions of a more reflective, decisive and planning nature are centralized in senior positions, displeasing a large proportion of respondents.

Originality: The originality of this study lies in the analysis of a specific cooperative that has its own culture, structure and challenges. The combination between Organizational Support and the Enhancing Factors of Organizational Learning emerges as a possibility to help achieve the fulfillment and well-being of individuals in the work context, as well as providing specific practical recommendations for the cooperative studied. Furthermore, this study differentiates itself by providing information that can contribute to the cooperative developing new forms of management, such as planning actions aimed at the cooperative's employees.

Theoretical and practical contributions: The results offer support for agricultural cooperative managers to understand the organizational learning of their employees as arising from different factors, especially Performance Management Practices and Promotion and Reward Practices. From a theoretical point of view, the present study collaborates with research in the field of organizational behavior, identifying issues related to support that can enhance organizational learning.

Keywords: Organizational Learning, Organizational Support, Cooperativism, Agricultural Cooperatives.

Resumen

Objetivo de investigación: Establecer relaciones entre la percepción del Apoyo Organizacional y los factores que potencian el Aprendizaje Organizacional identificados en la cooperativa estudiada.

Marco teórico: Se utilizó como marco teórico la perspectiva de apoyo organizacional elaborada por Eisenberger et al. (1986) mejorado por otros autores del área como Queiroga, Brandão y Borges-Andrade (2015). En cuanto a la comprensión del aprendizaje organizacional, este estudio adoptó las definiciones de Goh y Richards (1997) y Angelim y Guimarães (2003), ya que estos autores abordan cómo el aprendizaje individual o grupal se transpone a la organización.

Metodología: Para realizar esta investigación cuantitativa y descriptiva se utilizó un cuestionario que contiene preguntas sociodemográficas, la versión reducida de la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (EPSO-R) y la Escala de Aprendizaje Organizacional. 262 empleados respondieron la encuesta en línea o impresa. Los resultados se analizaron mediante Análisis Factorial Exploratorio y el coeficiente de Correlación de Pearson.

Resultados: Los resultados de este estudio demostraron que la cooperativa puede realizar esfuerzos de mejora en temas relacionados con las Prácticas de Gestión del Desempeño. Además, las acciones de carácter más reflexivo, decisivo y de planificación están centralizadas en los altos cargos, lo que desagrada a una gran proporción de los encuestados.

Originalidad: La originalidad de este estudio radica en el análisis de una cooperativa específica que tiene su propia cultura, estructura y desafíos. La combinación entre el Apoyo Organizacional y los Factores Potenciadores del Aprendizaje Organizacional surge como una posibilidad para ayudar a alcanzar la realización y el bienestar de las personas en el contexto laboral, además de brindar recomendaciones prácticas específicas para la cooperativa estudiada. Además, este estudio se diferencia por proporcionar información que puede contribuir a que la cooperativa desarrolle nuevas formas de gestión, como la planificación de acciones dirigidas a los empleados de la cooperativa.

Contribuciones teóricas y prácticas: Los resultados ofrecen apoyo para que los gerentes de cooperativas agrícolas comprendan el aprendizaje organizacional de sus empleados como resultado de diferentes factores, especialmente las Prácticas de Gestión del Desempeño y las Prácticas de Promoción y Recompensa. Desde un punto de vista teórico, el presente estudio colabora con investigaciones en el campo del comportamiento organizacional, identificando cuestiones relacionadas con el apoyo que pueden mejorar el aprendizaje organizacional.

Palabras clave: Aprendizaje Organizacional, Apoyo Organizacional, Cooperativismo, Cooperativas Agrícolas.

INTRODUÇÃO

No atual contexto social e econômico, as cooperativas caracterizam-se como uma alternativa viável ao modelo tradicional de negócios capitalistas, tornando-se propulsoras de desenvolvimento e renda nas regiões em que estão inseridas (Figueiredo & Franco, 2018). Ao combinar recursos e capacidades para atingir um objetivo comum, as organizações cooperativas diferenciam-se do escopo das organizações tradicionais, pois surgem com o propósito de gerar vantagem competitiva ou atingir novos mercados de atuação a partir do associativismo (Mendina, 2015). De acordo com a percepção desse autor, a proposta de cooperação presume a criação de uma aliança estratégica como alternativa para atender as demandas de todos os envolvidos.

A relevância das cooperativas agropecuárias é representativa, uma vez que se faz presente em um grande número de regiões e proporciona a introdução de pequenos e médios produtores em mercados competitivos (Ferreira & Braga, 2004). Frente a isso, o suporte organizacional emerge como uma possibilidade para auxiliar no alcance da realização e do bem-estar dos indivíduos no contexto laboral das cooperativas, à medida que a cooperativa empenha esforços para atender as necessidades dos colaboradores, valoriza as contribuições e preocupa-se com o bem-estar destes (Eisenberger et al., 1986).

A percepção de altos níveis de suporte organizacional pelos funcionários os leva a visualizarem a inovação como uma oportunidade para seu crescimento pessoal, fazendo com que estejam mais propensos a se envolverem em atividades de resolução de problemas (Li et al., 2019), desenvolvimento de suas competências, engajamento em esforços recompensadores e envolvimento na tomada de decisões (Rockstuhl et al., 2020). O suporte organizacional está relacionado à percepção dos funcionários sobre o quanto suas contribuições são valorizadas pela empresa e como essa preza pelo seu bem estar no ambiente laboral (Eisenberger et al., 1986). Está relacionado também com as percepções dos funcionários a respeito da contrapartida oferecida pela organização ao seu esforço despendido para o alcance dos objetivos da organização (Oliveira-Castro et al., 1999).

Assim como o suporte, a aprendizagem organizacional também está diretamente vinculada à relação entre colaborador e o contexto laboral e pode ser tratada como uma estratégia da organização para obtenção de resultados favoráveis (Brito & Belo, 2022). A capacidade de aprendizagem dos colaboradores é uma vantagem competitiva para a própria empregabilidade (Carvalho, 2016), sendo um dos requisitos fundamentais para existência das organizações (Kim, 1998). Sabendo que grande parte das organizações compartilha conhecimentos entre seus membros, cabe a elas utilizarem e potencializarem esse aspecto para contribuir com os objetivos e metas organizacionais (Kim, 1998).

Frente a esse entendimento, compreender como ocorre a aprendizagem organizacional, analisar suas relações e como a organização dissemina o conhecimento a partir de um processo social torna-se de extrema relevância (Neder & Bido, 2017). Nessa perspectiva, o suporte organizacional percebido pelo empregado e a orientação para a aprendizagem são aspectos essenciais que contribuem para melhorar a relação entre inovação tecnológica e bem-estar psicológico do empregado (Zahoor et al., 2022).

Dodgson (1993) reforça que a aprendizagem organizacional é benéfica para a compreensão da natureza cooperativa e comunitária das organizações, pois se trata de um conceito integrador que incorpora tanto o nível individual quanto grupal e corporativo. Nota-se que a colaboração e a cooperação proporcionam que as organizações apresentem maior eficiência e vantagem competitiva frente às transformações do mundo globalizado, quer entre indivíduos ou organizações (Mendina, 2015).

Diante destes aspectos, o alinhamento dessas temáticas pode contribuir para o desenvolvimento das organizações cooperativas. Esse tipo organizacional está vinculado a tríade que envolve aspectos sociais, econômicos e ambientais, diferenciando-se das demais organizações (Amorim, Lago, Boscardin, Spanevello, & Weber, 2022). As cooperativas agropecuárias, objeto de análise desse estudo, possuem uma importância exponencial para o desenvolvimento econômico brasileiro e ocupam um lugar representativo nos negócios em todas as regiões do país (Tarifa & Almeida, 2019). Para compreender tal cenário, de modo

a contribuir para que esse sistema prospere, torna-se imprescindível investigar suas práticas de gestão (Tarifa & Almeida, 2019).

Tais concepções enfatizam a importância do suporte e da aprendizagem organizacional, que neste estudo será examinado sob a perspectiva dos colaboradores de cooperativas do ramo agropecuário em uma perspectiva conjunta. Ao direcionar o foco de estudo sobre tal lacuna teórica, delimitou-se o seguinte problema de pesquisa: *qual a relação entre a percepção de Suporte Organizacional e os fatores potencializadores da Aprendizagem Organizacional segundo a perspectiva dos colaboradores que atuam em uma cooperativa do ramo agropecuário?*

Com a finalidade de elucidar tal questionamento, o objetivo deste estudo é estabelecer relações entre a percepção de Suporte Organizacional e os fatores potencializadores da Aprendizagem Organizacional identificados na cooperativa estudada. Espera-se que a presente pesquisa possa despertar a atenção dos gestores das cooperativas, para a importância de refletirem criticamente sobre a necessidade de formular intervenções, principalmente no que tange à gestão de pessoas, proporcionando um ambiente de trabalho que favoreça a percepção do suporte e a disseminação de práticas que potencializam a aprendizagem organizacional.

Tal entendimento poderá fornecer subsídios para que as cooperativas, as quais assumem funções sociais, políticas e econômicas, avaliem na prática as perspectivas de seus profissionais, suas interações e comportamentos no ambiente de trabalho. Portanto, esta pesquisa configura-se como uma possível ferramenta gerencial que visa, a partir da percepção dos colaboradores, fornecer instrumentos para a melhoria das relações de trabalho.

Suporte Organizacional

A discussão acerca da temática suporte organizacional iniciou-se na década de 1950, quando estudiosos perceberam que os funcionários desenvolvem percepções globais sobre a forma como a empresa atende suas demandas no local de trabalho (Eisenberger et al., 1986; Oliveira-Castro et al., 1999). Neste sentido, a visão de como a empresa apoia seu trabalho e, por consequência, qual a sua percepção de suporte organizacional, também é única. A percepção de suporte organizacional acontece quando os funcionários personificam a organização, de modo a reconhecer as ações dos agentes organizacionais como sendo ações da própria organização (Eisenberger et al., 1986).

O suporte organizacional no contexto das organizações pode ser percebido pelos trabalhadores como consequência de ações de reconhecimento e valorização do seu trabalho por meio de *feedbacks* de aprovação, prestígio, recursos financeiros e materiais entre outros (Oliveira-Castro et al., 1999). O suporte organizacional também pode ser entendido como uma espécie de contrato psicológico acordado entre as partes, dado que seus aspectos permeiam as expectativas de troca e benefícios mútuos (Eisenberger et al., 1986; Formiga et al., 2021).

Segundo Eisenberger et al. (1986), o suporte organizacional está imbricado nas percepções do trabalhador no que tange ao tratamento recebido da organização em contrapartida à dedicação que este despende no trabalho, e tais percepções advêm da frequência, intensidade e franqueza das demonstrações da organização de aprovação, retribuição material, elogios e reconhecimento social à dedicação de seus funcionários. Neste sentido, o trabalhador desenvolve percepções positivas de suporte organizacional quando acredita que as ações de reconhecimento da sua organização são sinceras, bem intencionadas e não manipulativas, resultando em um maior envolvimento afetivo do empregado com a organização e maior dedicação do empregado para alcançar os objetivos organizacionais (Eisenberger et al., 1986).

A partir da percepção de suporte organizacional, o trabalhador formula opiniões sobre o comportamento da organização de forma unificada e não sobre o comportamento de agentes organizacionais específicos como os de chefes e líderes (Oliveira-Castro et al., 1999). Ainda, de acordo com Eisenberger et al. (1986), as relações entre trabalhador e organização se caracterizam por relações de troca marcadas por expectativas de reciprocidade.

Para Gouldner (1960), a reciprocidade é uma norma social, estabelecida como um padrão de trocas bilateralmente dependentes entre duas unidades sociais. Gouldner (1960) sugere que uma unidade social se dispõe a prestar auxílio a outra unidade, quando esta última aparenta ser capaz de retribuir-lhe o benefício. Quando os funcionários acreditam que sua organização adota práticas éticas e de apoio, há uma tendência maior de acreditarem que o apoio que recebem da organização é genuíno e busca realmente atendê-los (Zagenczyk et al., 2021).

Neste sentido, Oliveira-Castro et al. (1999) afirmam que a relação entre colaborador e organização tem expectativas de reciprocidade, uma vez que, ao possuir obrigações legais, morais e financeiras com o seu colaborador, a organização se sente no direito de esperar que ele apresente comportamentos positivos com relação ao ambiente organizacional. O colaborador, por sua vez, sente-se na obrigação de retribuir à organização, estabelecendo, assim, uma relação de troca e benefícios mútuos (Oliveira-Castro et al., 1999). Ao atenderem as demandas de seus colaboradores, as organizações esperam como contrapartida que estes realizem seu trabalho com maior entusiasmo, beneficiando ambas as partes (Akgunduz et al., 2018).

No que tange aos benefícios, Akgunduz et al. (2018) indicam que tanto a percepção do suporte organizacional, quanto a personalidade proativa têm efeitos positivos na criatividade e no significado do trabalho dos colaboradores. O suporte organizacional também intensifica o comprometimento organizacional afetivo à medida em que diminui a insegurança laboral (Bohle et al., 2018), o que também enfraquece as intenções de rotatividade e contribui para alcançar níveis de produção mais elevados (Li et al., 2019).

Com relação às medidas do Suporte Organizacional, nesse estudo utiliza-se a EPSO-R apresentada por Queiroga et al. (2015). Buscando uma abordagem mais estruturada, Oliveira-Castro et al. (1999) examinaram o trabalho de Eisenberger et al. (1986) e, a partir dessa revisão, conceberam uma escala destinada a avaliar o suporte organizacional. Posteriormente, com o objetivo de oferecer uma versão mais concisa e aprimorar a confiabilidade das informações fornecidas, tornando-a menos onerosa para os participantes, foi desenvolvida a EPSO-R. Destaca-se que na EPSO-R foram retirados 22 itens da versão original de Oliveira-Castro et al. (1999), entretanto a versão reduzida também é composta por quatro dimensões: suporte material ao desempenho, carga de trabalho, práticas de gestão de desempenho e práticas de promoção e recompensa.

Aprendizagem Organizacional

A crescente demanda por estudos sobre aprendizagem organizacional está relacionada à crença de seu caráter fundamental para compreender como as organizações evoluem e se adaptam a ambientes que mudam constantemente, além de ser considerada um aspecto chave de inovação e de sucesso, essencial para sobrevivência das organizações em ambientes competitivos e dinâmicos (Zawislak et al., 2018; Hörbe et al., 2021).

Para compreender a aprendizagem, é necessário entender o contexto social em que ela ocorre, além de como indivíduos e grupos veem seus processos de aprendizado (Neder & Bido, 2017). Na visão dessas autoras, a aprendizagem organizacional é um contínuo das aprendizagens individual e grupal, porém o conhecimento final vai além da soma desses dois tipos de aprendizagem.

A aprendizagem refere-se a um processo em que trabalhadores aumentam seu capital humano por intermédio da aquisição de conhecimentos, capacidades e habilidades (Noe et al., 2014). Para Abbad e Borges-Andrade (2004), a aprendizagem é caracterizada como um recurso psicológico que ocasiona mudanças de comportamento do indivíduo, resultantes de sua interação com o contexto no qual está inserido.

A partir dessas concepções, pode-se inferir que aprendizagem individual é resultado da experiência, da observação e da capacidade do indivíduo de fazer reflexões sobre determinada situação, concebendo estruturas cognitivas, modelos interpretativos e rotinas pessoais de trabalho, entretanto a aprendizagem organizacional não se limita apenas às somas das aprendizagens individuais (Kim, 1998). A aprendizagem

organizacional depende, principalmente, de como a aprendizagem individual ou grupal é transposta para a organização (Goh & Richards, 1997).

Um ambiente de aprendizagem que promove a comunicação e a colaboração/cooperação entre os funcionários possibilita a estes o acesso a um vasto conjunto de ideias que seriam difíceis de serem concebidas de maneira individual, fortalecendo assim a rede interna de aprendizagem (Li et al., 2020). Para que um ambiente organizacional seja propício à aprendizagem organizacional, este necessita de estruturas organizacionais orgânicas, descentralizadas, que proporcionam autonomia e maior liberdade das pessoas na realização de suas atividades, contribuindo assim para a integração de informações e conhecimento (Hörbe et al., 2021).

Desta forma, o cenário de aprendizagem organizacional necessita que a gestão de pessoas atuem propiciando maior reflexão sobre o desenvolvimento de culturas organizacionais favoráveis à troca de aprendizagem informal, bem como a criação de modelos de TD&E que sejam alinhados com as necessidades do setor cooperativista que necessita atualizações constantemente (Brito & Belo, 2022) para estar à frente das mudanças que geram demandas contínuas de aprendizagem no trabalho, exigindo posturas ativas na busca por conhecimento (Souza, 2018).

Com relação às medidas de aprendizagem o presente estudo fez uso da Organizational Learning Scale (OLS), desenvolvida por Goh e Richard (1997), traduzida e validada no Brasil como Escala de Aprendizagem Organizacional, por Angelim e Guimarães (2003). A Escala de Aprendizagem Organizacional enquadra-se na segunda perspectiva apresentada por Chiva, Alegre e Lapiedra (2007), buscando examinar os aspectos facilitadores da aprendizagem organizacional, por meio de cinco dimensões: clareza de propósito e missão, empowerment e comprometimento da liderança, experimentação, transferência de conhecimento, times de trabalho e resolução de problemas em grupo.

Esses fatores abordam questões relacionadas ao conhecimento dos colaboradores sobre as diretrizes da organização e como eles podem contribuir para alcançá-las. Também englobam o papel do gestor na organização, tanto na promoção de um clima de aprendizado quanto na criação de uma cultura de mudança. Além disso, incluem a ênfase na liberdade e encorajamento oferecidos aos colaboradores, a capacidade da organização em facilitar a transferência de conhecimento entre os membros da equipe e o estímulo ao grupo para resolver problemas e gerar ideias inovadoras.

METODOLOGIA

Quanto ao objetivo, essa pesquisa refere-se a uma pesquisa descritiva, a qual tem como objetivo apresentar de maneira sistemática o problema de pesquisa, com a finalidade de analisar o comportamento de um fenômeno específico (Richardson, 2017). No que diz respeito à abordagem quantitativa, essa implica que essa abordagem envolve a coleta de dados a partir de variáveis previamente definidas, com o propósito de investigar a influência de uma variável sobre a outra, analisar os dados e extrair conclusões gerais para a amostra examinada (Chizzotti, 2005).

Com relação a população-alvo deste estudo foram os 675 colaboradores de uma cooperativa agropecuária, selecionada devido à expressividade no contexto cooperativo regional, estando presente em 13 cidades do Rio Grande do Sul. A amostra deste estudo totalizou 262 participantes, em sua maioria do gênero masculino (78,20%). Quanto à idade, a maioria dos colaboradores possui mais de 40 anos (30,50%), seguidos pelos que possuem entre 26 e 32 anos (26,70%). Em relação ao estado civil, 42,70% são solteiros, seguidos pelos casados e os que possuem união estável, 35,50% e 17,60%, respectivamente. No que tange à escolaridade, a maior parte dos pesquisados possuem ensino médio completo (30,20%), seguido de ensino superior completo (19,50%).

Constatou-se também que grande parte dos respondentes tem tempo de atuação na cooperativa de 1,1 mês a 3 anos (22,10%), de 5,1 anos a 10 anos (20,20%) e mais de 10 anos (20,20%). Com relação ao tempo no cargo atual, grande parte dos colaboradores (24,40%) afirmaram estar de 1 ano e 1 mês a 3 anos atuando nos atuais cargos. No que tange à distribuição dos respondentes nas cidades de atuação da cooperativa, a maior parte está alocada na cidade de São Luiz Gonzaga (61,50%), onde se localiza a sede da cooperativa, seguido pelos que atuam em Santo Antônio das Missões e Santiago, 9,20% e 8,00%, respectivamente.

Trata-se de um estudo transversal, de natureza quantitativa que, para investigar e atender aos objetivos propostos, utilizou um questionário sociodemográfico (gênero, escolaridade, estado civil, ramo de atuação da cooperativa, tempo de atuação na cooperativa, setor de atuação, cargo ocupado, tempo no cargo atual e cidade de atuação da cooperativa) com os dados apresentados e dois instrumentos psicométricos. O primeiro modelo foi a EPSO-R, desenvolvida por Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015), composto por 28 itens agrupados em quatro categorias (suporte material ao desempenho, carga de trabalho, práticas de gestão de desempenho e práticas de promoção e recompensa). O segundo modelo considerado foi a medida dos fatores que potencializam a Aprendizagem Organizacional, a partir da perspectiva dos colaboradores que atuam na cooperativa estudada, por meio da OLS de Goh e Richard (1997), traduzido e validado no Brasil como Escala de Aprendizagem Organizacional, por Angelim e Guimarães (2003). O instrumento é composto de 21 itens agrupados em cinco categorias (clareza de propósito e missão, *empowerment* e comprometimento da liderança, experimentação, transferência de conhecimento, times de trabalho e resolução de problemas em grupo) que procuram identificar características e práticas gerenciais consideradas essenciais para potencializar a aprendizagem organizacional.

Com a finalidade de adequar a escala aos objetivos propostos do presente estudo, optou-se por realizar uma adaptação nas afirmações e, para tanto, foi realizada a troca de nomenclatura “empresa” para “cooperativa”. No modelo original, as afirmações foram avaliadas através de uma escala do tipo *Likert*, atribuindo-se valores de 1 a 7 (discordo fortemente a concordo fortemente). Entretanto, é importante destacar que, ao optar-se por utilizar dois modelos já validados, tornou-se necessária a adaptação das escalas, visto que possuem variações distintas. Vieira e Dalmoro (2013) afirmam que se deve evitar essa situação, isto é, o uso de escalas com formatos diferentes. Ao encontro da percepção dos autores, optou-se por adaptar a Escala de Aprendizagem Organizacional que possui uma gradação de 7 pontos, enquanto que a EPSO-R possui 5 pontos, desta forma, para a melhor execução da coleta e análise dos dados, optou-se pela padronização das duas escalas para 5 pontos, sendo 1 discordo fortemente e 5 concordo fortemente.

O questionário deste estudo foi disponibilizado aos participantes de forma online e presencial de agosto a setembro de 2019. Os profissionais elegíveis receberam o convite para o estudo através de um informante-chave que atua na empresa, que foi o responsável pelo envio do questionário impresso e *online*. Os participantes foram esclarecidos dos objetivos da pesquisa e foi garantido o seu anonimato. Os questionários foram entregues aos colaboradores em cada uma das unidades e recolhidos após o preenchimento, contudo, devido à solicitação de alguns respondentes, o questionário também foi disponibilizado *online* com o auxílio do programa de Formulários do *Google*.

Todos os dados foram compilados e a análise foi realizada por meio de testes estatísticos utilizando o *software* SPSS. Os dados dos modelos foram analisados por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE), inicialmente utilizou-se os testes Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett, para então realizar a confirmação dos fatores obtidos, verificou-se também o teste de confiabilidade dos fatores. Para estabelecer relações entre a percepção de suporte organizacional e os fatores potencializadores da aprendizagem organizacional identificados na cooperativa estudada, foi empregado o coeficiente de Correlação de Pearson, sendo que esse refere-se a uma medida de associação linear que pode ser tanto positiva quanto negativa (Pestana & Gageiro, 2000). Ressalta-se que essa pesquisa está de acordo com as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 18538619.0.0000.5346).

RESULTADOS

Neste estudo, optou-se por realizar inicialmente a AFE por entender que o setor cooperativo possui algumas particularidades em relação a outras amostras que já fizeram uso dessas medidas. Primeiramente, foi verificada a adequação dos dados e a fatorabilidade da matriz de correlações dos itens das escalas, respectivamente, por meio do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do Teste de Esfericidade de Bartlett, para então realizar a análise fatorial. Os resultados dos testes foram satisfatórios, uma vez que foi obtido para o

KMO os coeficientes de 0,900 e 0,947 e o teste de Esfericidade de Bartlett apresentou valores favoráveis (sig 0,000).

A solução inicial, obtida por meio de extração dos componentes principais, apontou a possibilidade de retenção de até 5 componentes pelo critério de autovalores maiores que 1 (Hair et al., 2009) para o suporte organizacional. Porém, um dos fatores apresentou somente uma variável (15), não sendo considerado consistente, sendo, portanto, excluído. Com a exclusão, a análise fatorial de suporte organizacional resultou em 4 fatores que explicam 59,28% da variância. Sendo eles Suporte Material ao desempenho contendo 6 itens (1, 2, 3, 4, 5 e 6), com cargas fatoriais variando entre 0,680 (item 6) e 0,799 (item 3); Carga de trabalho composto por 6 itens (16, 17, 18, 19, 20 e 21), com cargas fatoriais variando entre 0,626 (item 16) e 0,871 (item 19); Práticas de Gestão de Desempenho que contempla 5 itens (22, 23, 24, 25 e 26), com cargas fatoriais variando entre 0,525 (item 23) e 0,786 (item 24); Práticas de Promoção e Recompensa com 7 itens (7, 8, 9, 10, 12, 13 e 28) com cargas fatoriais variando entre 0,425 (item 7) e 0,682 (item 12). Destaca-se que os itens 11, 14 e 27 foram excluídos por apresentarem comunalidades inferiores a 0,5.

Enquanto que para a aprendizagem organizacional foram retidos 2 componentes que apresentam variância explicada de 58,33%, o primeiro fator denominado nesse estudo como Liberdade para experimentação promovida pela liderança, foi composto por um total de 10 itens (7, 8, 9, 10, 12, 15, 16, 17, 18 e 19) com cargas fatoriais variando entre 0,560 (item 7) e 0,750 (item 12). O segundo fator denominado Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto foi composto pelos itens 1, 2, 3 e 4, sendo que as cargas fatoriais variam de 0,558 (item 4) e 0,780 (item 3).

Na Tabela 1 são apresentados os fatores e os valores do alfa de cronbach para cada um. Segundo Hair et al. (2009), são aceitos valores superiores a 0,70 para o Alfa de Cronbach.

Tabela 1 Alfas de Cronbach para fatores da EPSO-R e OLS

Escala	Fatores	Alfa de Cronbach
EPSO-R	Suporte Material ao desempenho	0,886
	Carga de trabalho	0,892
	Práticas de Gestão de Desempenho	0,818
	Práticas de Promoção e Recompensa	0,855
	Liberdade para experimentação promovida pela liderança	0,914
OLS	Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto	0,760

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 1 que todos os valores foram superiores a 0,7 indicando que os índices apresentam confiabilidade. Portanto, as duas escalas apresentaram medições satisfatórias, atestando a efetividade das ferramentas utilizadas. Para tanto, após considerar a análise de fatores, prosseguiu-se com a verificação da relação entre a percepção de Suporte Organizacional e os fatores potencializadores da Aprendizagem Organizacional identificados na cooperativa estudada através da correlação. Como afirmam Hair et al. (2009), o coeficiente de correlação refere-se à intensidade de associação de duas variáveis, esse valor pode variar de -1 a +1, e quanto maior o coeficiente de correlação, mais forte a ligação ou o nível de associação entre as variáveis. Assim, calculou-se o coeficiente de Correlação de Pearson, sendo que esse refere-se a uma medida de associação linear que pode ser tanto positiva quanto negativa (Pestana & Gageiro, 2000). Na Tabela 2, são expostos os resultados deste estudo.

Tabela 2 Matriz de correlação entre os fatores da EPSO-R e da OLS

Correlações	Suporte Organizacional (SO)			Aprendizagem Organizacional (AO)	
	CT	PGD	PPR	LEPL	OCCIC
Suporte Material ao Desempenho (SMD)	0,226**	0,494**	0,685**	0,492**	0,452**
Carga de Trabalho (CT)		0,210**	0,246**	0,172**	0,207**
SO Práticas de Gestão de Desempenho (PGD)			0,634**	0,743**	0,703**
Práticas de Promoção de Recompensa (PPR)				0,676**	0,610**
AO Liberdade para experimentação promovida pela liderança (LEPL)					0,690**

Fonte: Dados da pesquisa.

**Correlação é significativa ao nível de 0,01

Neste estudo verifica-se que, de uma maneira geral, foram obtidos coeficientes de correlação significativos e nenhum dos fatores apresentou correlação negativa. As intensidades do Coeficiente de Correlação de Pearson foram avaliadas segundo Pestana e Gageiro (2000), que sugerem a seguinte interpretação: quando menor que 0,2 as associações são muito baixas, de 0,21 e 0,39 são baixas, entre 0,4 e 0,69 são consideradas moderadas, de 0,7 até 0,89 são altas e de 0,9 a 1 são muito altas.

Analisando inicialmente as correlações entre os fatores que compõem a percepção de suporte organizacional, identifica-se que os valores dos coeficientes de correlação são positivos, demonstrando que as variáveis possuem o mesmo sentido de associação. Percebe-se que o fator “Práticas de Promoção de Recompensa” (PPR), quando relacionado com os fatores “Suporte Material ao Desempenho” (SMD) e “Práticas de Gestão de Desempenho” (PGD), apresentam coeficientes de correlação de intensidade moderada (Pestana & Gageiro, 2000), sendo 0,685 e 0,634, respectivamente. Ressalta-se que os demais fatores do suporte organizacional, quando correlacionados, em sua maioria, apresentaram associações baixas (Pestana & Gageiro, 2000), isto é, inferiores a 0,4.

No que tange à correlação dos fatores que potencializam a aprendizagem organizacional, nota-se que a dimensão “Liberdade para experimentação promovida pela liderança” (LEPL) e a dimensão “Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto” (OCCIC) apresentaram uma associação positiva e moderada (0,690). Tais resultados inferem que quanto mais as lideranças proporcionam liberdade para experimentação voltada à abertura e aceitação para mudanças, ideias e críticas, discussão e aprimoramento de processos e problemas de forma coletiva, mais os colaboradores terão oportunidade de apresentar novas ideias, compartilhar experiências e discutir sobre os pontos de melhoria de forma construtiva no ambiente de trabalho.

Analisando as correlações existentes entre a percepção de suporte organizacional e os fatores potencializadores da aprendizagem organizacional, observa-se que os índices de correlação mais altos foram entre: Práticas de Gestão de Desempenho (PGD), Práticas de Promoção e Recompensa (PPR), Liberdade para experimentação promovida pela liderança (LEPL) e Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto (OCCIC).

A relação entre a “Liberdade para experimentação promovida pela liderança” (LEPL) e “Práticas de Gestão de Desempenho” (PGD) apresentou a maior correlação (0,743), sendo considerada alta a associação entre estas dimensões (Pestana & Gageiro, 2000). O que significa que, quanto maior o grau de

liberdade para experimentação promovida pela liderança, maior tende a ser o nível de desempenho dos colaboradores.

Além disso, a correlação existente entre as dimensões “Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto” (OCCIC) e “Práticas de Gestão de desempenho” (PGD) também pode ser considerada alta (0,703). Tais resultados sugerem que quanto mais a cooperativa proporciona oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto, maior tende a ser o nível de desempenho dos colaboradores.

DISCUSSÃO

Este estudo teve por objetivo estabelecer relações entre a percepção de Suporte Organizacional e os fatores potencializadores da Aprendizagem Organizacional identificados na cooperativa estudada. Os resultados da AFE da EPSO-R indicaram adequação dos respondentes à proposição inicial da medida. Entretanto, os resultados da análise fatorial da Escala de Aprendizagem Organizacional indicaram a estrutura com dois fatores como a mais adequada, totalizando 14 questões. Percebe-se que no contexto cooperativista as variáveis não se agruparam de acordo com as categorias sugeridas pelo modelo de Goh e Richards (1997), demonstrando uma instabilidade da escala que pode ser observada em outros estudos. Tais resultados já foram apresentados em outros contextos, apresentando soluções com quatro (Dal Forno et al., 2018; 2016) ou três fatores (Angelim & Guimarães, 2003) como a mais adequada. Ressalta-se que tanto Goh e Richards (1997) quanto Angelim e Guimarães (2003) também encontraram uma possibilidade de solução unifatorial em suas pesquisas. Desta forma, fica visível que o distanciamento do modelo original não é fruto apenas desse estudo e sim de um compilado de pesquisas que vem adotando tal medida. Além disso, nesse estudo em específico, tal resultado pode ser fruto de aspectos vinculados a valores que o movimento cooperativo possui (democracia, igualdade, solidariedade, honestidade, transparência e responsabilidade social).

Inicialmente o fator “Liberdade para experimentação promovida pela liderança” agrupou 10 variáveis relacionadas à questões referentes à Experimentação, *Empowerment* e Comprometimento da liderança, Clareza de Propósito e missão e Transferência de conhecimento. Contudo, optou-se por essa denominação dado que as questões que compõem esse fator são relacionadas a elementos como a disposição a aceitação para mudanças, ideias e críticas, discussão e aprimoramento de processos e problemas de forma coletiva e aproximação entre equipe de trabalho e lideranças visando a missão e o propósito da organização.

As lideranças têm o importante papel de abrir caminhos para promover o compartilhamento do conhecimento, ao passo que líderes transformacionais incentivam os funcionários a compartilhar seus conhecimentos e a manter e potencializar o aprendizado organizacional, ao mesmo tempo em que promovem melhorias no clima organizacional, estabelecendo a criação de ambientes de trabalho de suporte e reforço positivo para funcionários no que tange ao conhecimento e aprendizado (Kim & Park, 2020). Nesse estudo, fica nítido que a liderança tem extrema importância no contexto cooperativista, pois é devido à liberdade possibilitada pelas lideranças que a empresa amplia seu crescimento e inovação, por meio de um ambiente no qual os funcionários se sentem capacitados para contribuir com suas ideias e explorar novos caminhos, o que pode levar a um maior sucesso a longo prazo.

Enquanto que o fator “Oportunidades de criar e compartilhar ideias em conjunto” agrupou 4 variáveis relacionadas a questões sobre Experimentação, Clareza de Propósito e missão e Transferência de conhecimento. Desta forma, optou-se por essa denominação uma vez que as questões que compõem esse fator são relacionadas à possibilidade de apresentar novas ideias, compartilhar experiências e discutir sobre pontos de melhoria de forma construtiva com o grupo de trabalho. Além disso, a colaboração no contexto organizacional estimula a criatividade, a resolução de problemas e a tomada de decisões informadas, além de promover relacionamentos mais fortes e um ambiente de trabalho mais produtivo e positivo.

Em síntese, as correlações entre os fatores do suporte organizacional e os fatores potencializadores da aprendizagem organizacional evidenciaram a relação existente entre esses construtos, sendo que a maioria das associações foram consideradas moderadas. Os resultados obtidos permitem afirmar que a correlação com maior intensidade encontrada nesse estudo foi entre os fatores a “Liberdade para experimentação

promovida pela liderança” (LEPL) e “Práticas de Gestão de Desempenho” (PGD) (0,743). Esse resultado sugere que as lideranças desempenham um papel crucial na promoção da harmonia entre a sua equipe. Essa relação possibilita que a experimentação e a gestão de desempenho coexistam de maneira eficaz na organização.

Na visão de Zahoor et al. (2022), a gestão é responsável por garantir altos níveis de suporte organizacional aos funcionários e incentivá-los em suas orientações de aprendizagem. Ainda, um ambiente organizacional orientado tanto para a aprendizagem dos funcionários quanto o suporte organizacional percebido ampliam os efeitos positivos que a inovação tecnológica exerce no bem estar psicológico dos funcionários (Zahoor et al., 2022). Portanto, as implicações encontradas nesse estudo corroboram com as perspectivas de teóricos que mencionam a existência de uma inter-relação entre as temáticas (Tian et al., 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados alcançados demonstram que o objetivo deste estudo foi atingido, sendo constatada, através da concepção dos colaboradores, a relação do suporte organizacional, bem como os fatores potencializadores da aprendizagem organizacional na cooperativa estudada, além das interações entre essas temáticas.

Neste sentido, verificou-se através desse estudo que a cooperativa apoia seus colaboradores, principalmente no que tange à disponibilidade de equipamentos e materiais necessários ao desempenho eficaz de suas tarefas e às gratificações proporcionadas aos seus colaboradores a título de participação nos lucros e resultados (PLR). Esses resultados revelam que a organização cooperativa estudada prioriza questões referentes ao Suporte Material ao desempenho em suas práticas em busca de seus objetivos organizacionais.

Os resultados deste estudo também demonstraram que a cooperativa pode desprender esforços de melhoria em questões voltadas às Práticas de Gestão de Desempenho, como o reconhecimento dos colaboradores que exercem um bom trabalho e para promover um ambiente propício para reflexões e novas ideias. Uma vez que a centralização cria um ambiente não participativo que reduz a comunicação, motivação, interação social e envolvimento com tarefas e projetos entre os participantes; que impedem a aprendizagem no local de trabalho, sendo recomendado que a cooperativa desenvolva estruturas organizacionais com características mais descentralizadas, favorecendo a participação, criatividade e inovação (Hörbe et al., 2021).

Quanto aos fatores potencializadores da aprendizagem organizacional, os resultados demonstraram que as práticas de gestão da cooperativa estão voltadas principalmente a oportunidades de conversar com outros colegas sobre experiências de trabalho bem-sucedidas e ampla aceitação e comprometimento dos colaboradores para o alcance da missão na cooperativa. De modo geral, evidencia-se, na organização em estudo, aspectos propícios à abertura para troca de experiências de trabalho bem-sucedidas, além do comprometimento com a missão organizacional.

Outro resultado importante deste estudo refere-se à correlação positiva entre a percepção de suporte organizacional e os fatores potencializadores da aprendizagem organizacional. Apesar de apenas uma parcela do suporte organizacional (Práticas de Gestão de Desempenho, Práticas de Promoção e Recompensa), explicar a aprendizagem organizacional, é possível afirmar que, quanto maior a percepção de suporte organizacional dos colaboradores, maiores são as chances de potencializar a aprendizagem organizacional.

Do ponto de vista teórico, o presente estudo buscou colaborar para o desenvolvimento das pesquisas no campo de comportamento organizacional, ao identificar quais questões relativas ao suporte podem potencializar a aprendizagem organizacional. Os resultados aqui relatados fornecem informações que podem contribuir para que a Cooperativa desenvolva novas formas de gestão, como planejamento de ações voltadas para o desenvolvimento, o bem-estar, a qualidade de vida, o compartilhamento de conhecimento e a satisfação dos colaboradores da cooperativa.

Como fatores limitantes deste estudo, destaca-se a utilização da coleta de dados apenas quantitativa, e se tratando de comportamento humano, esta pode ser um limitador devido a subjetividade dos resultados. Sugere-se que em estudos futuros, os pesquisadores busquem agregar outras técnicas de coleta de dados que permitam compreender outros aspectos não abordados neste estudo. Sendo assim, estudos sobre comprometimento organizacional, engajamento no trabalho, satisfação no trabalho, identificação organizacional e comportamentos de cidadania organizacional poderiam ser objetos de novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. D. S., Borges-Andrade, J. E. (2004). *Aprendizagem humana em organizações de trabalho*. In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, 237-275.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Amorim, G. S., Lago, A., Boscardin, M., Spanevello, R. M., Weber, C. (2022). A participação de produtores rurais nas cooperativas agropecuárias em países com diferentes níveis de desenvolvimento. *Revista Grifos*, 31(56), 144-167. <https://doi.org/10.22295/grifos.v31i56.5875>
- Angelim, G. P., Guimarães, T. A. (2003). Potencial de aprendizagem organizacional e qualidade de gestão: um estudo multicaso em organizações públicas brasileiras. *Anais do 27º Encontro da ANPAD*, 1-16.
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M., Cunha, B. S. D. (2018). Papel da percepção do suporte organizacional na insegurança e desempenho no trabalho. *Revista de Administracao de Empresas*, 58(4) 393-404. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Brito, J. P., Belo, R. P. (2022). Tecnologia da Informação: Estudo sobre Aprendizagem no Trabalho em Tempos de Indústria 4.0. *Perspectivas em Psicologia*, 19(1), 168-187. <http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/600/336>
- Carvalho, A. S. C. (2016) *Aprendizagem de produtores rurais vinculados às cooperativas agropecuárias do Estado de Mato Grosso*. [Tese de Doutorado]. Universidade Presbiteriana Mackenzie. <https://dspace.mackenzie.br/bitstream/handle/10899/23278/Adriana%20dos%20Santos%20Caparr%c3%b3z%20Carvalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chizzotti, A. (2005). *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais* (7a ed.). São Paulo: Cortez.
- Dal Forno, G. M. B., De Oliveira, J. M., Estivaleta, V. D. F. B., Müller, F. M. (2018). Cultura e aprendizagem organizacionais: explorando relações em uma organização pública. *Revista Alcance*, 25(3), 330-348. [https://doi.org/alcance.25\(3\),330-348](https://doi.org/alcance.25(3),330-348).
- Dalmoro, M., Vieira, K. M. (2013). Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? *Revista gestão organizacional*, 6(3). <https://doi.org/10.22277/rgo.v6i3.1386>
- Dodgson, M. (1993). Organizational learning: a review of some literatures. *Organization studies*, 14(3), 375-394. <https://doi.org/10.1177%2F017084069301400303>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ferreira, M. A. M., Braga, M. J. (2004). Diversificação e competitividade nas cooperativas agropecuárias. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(4), 33-55. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552004000400003>
- Figueiredo, V., Franco, M. (2018). Factors influencing cooperators satisfaction: A study applied to wine cooperatives in Portugal. *Journal of Cleaner Production*, 191, 15-25. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.04.177>
- Formiga, et al (2021). Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 10(3). <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13352>
- Goh, S., Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European management journal*, 15(5), 575-583. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(97\)00036-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(97)00036-4)

- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hörbe, T. D. A. N., Moura, G. L. D., Machado, E. C., Campos, S. A. P. D. (2021). Influence of the organizational structure in the organizational learning capacity: the case of a world manufacturer of commercial vehicles. *Revista de Administração da UFSM*, 14, 388-404. <https://doi.org/10.5902/1983465931593>
- Kim, D. H. (1998). The link between individual and organizational learning. In *The strategic management of intellectual capital*. Routledge, 41-62.
- Kim, E. J., Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & organization development journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Li, J. J., Bonn, M. A., Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>
- Mendina, H. J. C. (2015) *Proposta de framework para intercooperação entre cooperativas agroalimentares atuando em rede horizontal*. [Tese de Doutorado] Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4857>
- Neder, R., Bido, D. S. (2017). Tendências de pesquisa em aprendizagem organizacional. *Revista Organizações em Contexto*, 13(25), 323-344. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n25p323-344>
- Noe, R. A., Clarke, A. D., Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 245-275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3, 29-51. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>.
- Pestana, M. H. Gageiro, J. N. (2000) *Análise de dados para ciências sociais*. A complementaridade do SPSS. Sílabo: Lisboa, 2ed.
- Queiroga, F., Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala de percepção de suporte organizacional – versão reduzida. In: Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. D. L. A. *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 272-283.
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa Social: métodos e técnicas* (4a ed.). São Paulo: Atlas.
- Rockstuhl, T., Eisenberger, R., Shore, L. M., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Mesdaghinia, S. (2020). Perceived organizational support (POS) across 54 nations: A cross-cultural meta-analysis of POS effects. *Journal of International Business Studies*, 51(6), 933-962. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00311-3>.
- Souza, E. P. (2018). *Carreira em Tecnologia da Informação: um estudo junto a profissionais de Minas Gerais*. [Tese de Doutorado] Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG. https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-AZMMHD/1/tese_lida.pdf
- Tarifa, M. R., de Almeida, L. B. (2019). A tipificação de cultura organizacional na perspectiva da contabilidade gerencial: um estudo em cooperativas agropecuárias. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 38(1), 33-46. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v38i1.39441>

- Tian, G., Cai, H., Jiang, Y. (2018). A study of the effects of organizational support on organizational learning based on knowledge management. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(5), 1979-1986. <https://doi.org/10.29333/ejmste/83652>
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., Sawyer, K. B. (2021). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4752-4771. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1706618>
- Zahoor, N., Donbesuur, F., Christofi, M., Miri, D. (2022). Technological innovation and employee psychological well-being: The moderating role of employee learning orientation and perceived organizational support. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121610. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121610>
- Zawislak, P. A., Fracasso, E. M., Tello-Gamarra, J. (2018). Technological intensity and innovation capability in industrial firms. *Innovation & Management Review*. <http://dx.doi.org/10.1108/INMR-04-2018-012>