

A Sustentável leveza emocional no ambiente de trabalho: Correlatos entre Capital psicológico positivo no trabalho e percepção da saúde geral em trabalhadores pós-isolamento social no Brasil

 <https://doi.org/10.56238/sevenced2024.012-014>

Nilton S. Formiga

Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima
Natal, RN, Brasil
E-mail: nsformiga@yahoo.com

Clédissa R. F. O. Gurgel

Universidade Potiguar/
Ecossistemas Ânima
E-mail: cledissaramone@gmail.com

Veluzia M. M. C. L. Soffiatti

Universidade Potiguar/
Ecossistemas Ânima
E-mail: velmaiasoff@gmail.com

Gabriella A. Pereira

Universidade Federal do Rio Grande do Norte/
Maternidade Escola Januário Cicco, Brasil/
E-mail: gabyaguair@hotmail.com

Adelmaria C. Sena

Universidade Potiguar/
Instituto Federal do Rio Grande do Norte
E-mail: adelma.sena@gmail.com

Cynthia M. Q. Olivera

Universidade Potiguar/
Ecossistemas Ânima
Secretaria de Educação do Estado do
Rio Grande do Norte
E-mail: cynthiaqueirozpsicologia@gmail.com

Ionara D. Estevam

Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima
LABAVAPSI- Laboratório de Avaliação Psicológica
E-mail: ionaradantas@gmail.com

Fabiana P. Santiago

Universidade Potiguar/
Ecossistemas Ânima, Natal, RN- Brasil
E-mail: fabi.rpmp@gmail.com

Andrea Cristina Fermiano Fidelis

Universidade Potiguar/
Ecossistemas Ânima, Natal, RN- Brasil
E-mail: acris.fidelis@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho e a saúde geral de trabalhadores de organizações públicas e privadas pós-isolamento social na cidade de Natal-RN. Trata-se de uma pesquisa de campo, do tipo descritivo e correlacional. Participaram 205 trabalhadores que responderam a um questionário com caracterização sociodemográfica e laboral, escala de capital psicológico positivo no trabalho e o questionário de saúde geral. Observaram-se os seguintes resultados: houve uma relação significativa entre o capital psicologia positivo (na sua pontuação total) e suas respectivas dimensões (Otimismo, Resiliência, Autoeficácia e Esperança) e saúde geral, bem como, com as dimensões da depressão e disfunção social. No teste da Anova, observou-se que, quanto maior os escore do capital psicológico positivo, maior o escore da saúde geral. Destaca-se, com base nestes achados, que o capital psicológico atua como importante construto psicológico na saúde geral dos trabalhadores, denotando com isso, a necessidade de um desenvolvimento psicológico laboral quanto fator de proteção na manutenção da saúde mental do profissional.

Palavras-chave: Psicologia positiva, Saúde mental, Saúde geral, Organizações públicas e privadas.



1 INTRODUÇÃO

Os estudos referentes a gestão organizacional ultimamente, apesar de inserir-se no contexto do mundo do trabalho com base numa perspectiva global seja para avaliação e intervenção na estrutura e no processo do ambiente laboral; segundo Paula et al. (2021; cf. Bendassolli, 2011), as mudanças de sentido e propósito nesta área tem influenciado o comportamento do trabalhador de maneira bastante individual a saber: atitude de competitividade, inovação autodeterminação laboral, empregabilidade etc. Condições estas, que, ainda na concepção dos autores contribui para o desenvolvimento de estratégias da identificação e retenção dos talentos.

Desta maneira, as mudanças que surgiram ou venham a surgir (por exemplo, avanços tecnológicos, o envelhecimento da população, novas perspectivas de gestão etc.), podem interferir na estrutura e funcionalidade da organização, referente a execução das atividades e tarefas realizadas pelo recurso humano visando o desenvolvimento de equipes multifuncionais de trabalho, especialmente, aquelas com maior possibilidade de implementar uma política organizacional com foco na saúde laboral (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004; Zanelli, 2010; Costa, 2013).

Sendo assim, é que estudiosos na área da avaliação sobre o sistema e dinâmica de gestão organizacional, tem focado na tríade organização-trabalho-gestão muito mais na perspectiva da subjetividade do mundo do trabalho, buscando avaliar algo para além da análise, compreensão e manutenção da internalidade laboral, tem visando, em pesquisa multimétodos, na avaliação do binômio saúde-adoecimento no trabalho e a importância dos eventos emocionais do trabalhador na sua criatividade e produtividade (cf. Mendes, 2008; Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006; Leite & Nogueira, 2017; Ahrens, 2017; Fontoura & Tenório, 2020).

Segundo Formiga, Freire, Batista e Estevam (2017), nos últimos dez anos, o mundo do trabalho tem buscado investir mais nos recursos humanos, tendo como o mais importante capital organizacional, do que no capital financeiro e acumulação de bens a fim de promover uma avaliação e intervenção da saúde emocional das organizações.

No contexto especial do mundo do trabalho nos últimos três anos, os determinantes da saúde geral no ambiente organizacional tem se inserido de forma multi-determinante, pois, não são apenas os aspectos sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais com influenciadores da organização de uma saúde laboral, mas, as doenças e, especialmente, as pandemias, passaram a ser foco de atenção e atuação laboral quanto fator causal do dano ou agravo à saúde do trabalhador (BRASIL, 2018; Paula et al., 2021).

Esta condição se associa a exigência do cumprimento referente ao princípio da Declaração da Constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS), a qual atribui a saúde, um estado de bem-estar físico, mental, e social completo e não meramente a ausência de doença ou incapacidade” (WHO/OMS, 2021/1946). Paula et al. (2021), relacionam esta situação ao cenário surgido nos meados de março de

2020, momento em que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declara a pandemia da Covid-19, dando início ao que talvez venha a ser considerado um novo período histórico (WHO/OMS, 2021).

De acordo com Bastos e Borges-Andrade (2002), dez anos antes, mesmo se a ocorrência da situação pandêmica, já se exigia uma reestruturação nas relações entre a função laboral, os profissionais e as organizações, justamente devido ao medo de ser infectado por um vírus potencialmente fatal, de rápida disseminação, cujas origens, natureza e curso ainda eram e são pouco conhecidos, condição a qual, afetou o bem-estar psicológico de muitas pessoas (Asmundson & Taylor, 2020; Carvalho *et al.*, 2020), originando os sintomas de depressão, ansiedade e estresse tanto nos trabalhadores quanto na população geral (Wang *et al.*, 2020; Zhang *et al.*, 2020).

Diante dessa nova experiência percebida no decorrer da pandemia, há uma lacuna em termos de harmonia entre necessidades internas e requisitos externos de trabalhadores na luta contra a Covid-19 (Dal'bosco *et al.*, 2020); condição a qual, direciona o trabalhador na busca e estruturação de conhecimentos, frente ao cenário pós-pandêmico, para desenvolver propostas interventivas destinadas a proteção e adaptabilidade dos trabalhadores aos novos processos de trabalho e enftretamento, gerindo neles, recursos psicológicos para à tomada de decisão acerca das dificuldades no trabalho, sobretudo, aqueles que trabalham diretamente com o público (Almeida Torres, Chagas, Moreira, Barreto & Rodrigues, 2013).

Um estudo desenvolvido por Formiga, Freire, Grangeiro, Paula, Almeida, Tomé e Fernandes (2020), bem como, o de Formiga, Pereira e Estevam (2020), indicaram que as organizações que investem na percepção do suporte organizacional, tem maior probabilidade para desenvolver e manter alicerces para um ambiente organizacional com vivências, relações e interações sociais saudáveis e produtivas; neste contexto, é que acredita-se na necessidade de se avaliar o quanto uma organização que oferece apoio emocional ao funcionário é capaz de influenciar na saúde dele.

É destaque que, na área das ciências humanas e sociais aplicadas as organizações e ao mundo do trabalho, a perspectiva teórica da Psicologia Positiva aplicada as ambiente de trabalho tem assumido uma grande importância na vida do trabalhador e dos sistemas organizacionais, frente ao desenvolvimento de mecanismos psicológicos laborais que investem na maximização das capacidades psicológicas positivas do trabalhador, oportunizando ferramentas humanas saudáveis para enfrentamento dos conflitos no cotidiano no mundo organizacional (Boehs & Silva, 2017; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Vasquez & Hutz, 2021).

Das muitas variáveis que compõem o estudo da psicologia positiva (as quais, variam das análises dos construtos da sabedoria, transcendência, coragem etc.) e seus investimentos teóricos e empíricos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Paludo & Koller, 2007; Barros, Martín & Pinto, 2010; Fernandes *et al.*, 2021) seja com trabalhadores ou não, tendo observado efeitos promissores nos estudos. Especificamente, as variáveis da psicologia positiva organizacional e do trabalho, também,

tem apresentado resultados importantes relativos a condição de que o trabalhador necessita investir nele também; assim, seja focando na perspectiva da pesquisa básica (concentra-se nos estudos correlacionais e descritivos) e/ou aplicada (referente a solução de problemas nas áreas da psicologia clínica, educacional e social, entre outras) (cf. Bertoldi, 2013; Joye, 2013) ou exclusivamente, na perspectiva prática, responsável pela avaliação de gestão do trabalho saudável nas organizações, desenvolvimento de competências socioemocionais no trabalho ao desenho da carreira nas organizações etc. (Palma et al., 2007; Vasquez & Hutz, 2021), esta área da Psicologia tem sido importante na prática profissional brasileira, quanto fator de proteção de adoecimento do trabalhador.

Nesta pesquisa, será considerada apenas o construto do capital psicológico positivo, o qual, tem sido útil nesta área de estudo e intervenção, quanto arcabouço teórico nos achados sobre os benefícios ampliados pela Psicologia Positiva e sua proposta de modelagem do Comportamento Organizacional Positivo. Com isso, o Capital Psicológico Positivo, ou simplesmente *Psycap*, trata-se de um construto elaborado por Fred Luthans e seus colaboradores, a partir do ano de 2002 (Luthans, et al., 2006; Luthans, 2002; Luthans & Avolio, 2014), o qual, tem sua referência teórica na Psicologia Positiva e que abrange à avaliação da autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência dos indivíduos nas organizações.

A utilização deste construtos deve-se a condição de que nos estudos contemporâneos sobre as organizações e trabalho, tem manifestado tem destacado a importância de se avaliar o comportamento e atitudes dos funcionários no ambiente de trabalho; em especial, as variáveis que destacam a importância da avaliação e diagnose socioemocional nas organizações com vistas ao desempenho e competitividade organizacional, visando a retenção dos talentos associado ao controle e manutenção de comportamentos e emoções que possam equilibrar as experiências com os eventos laborais que interferem no sistema de trabalho (Semnhoras, 2022).

Tem observado nos estudos organizacionais a quantidade de construtos capazes de avaliar o gerenciamento do capital humano visando promoção de saúde, comprometimento e envolvimento de seus funcionários etc., no ambiente de trabalho, por exemplo: analisar as percepções dos trabalhadores acerca das ações de reconhecimento e valorização envolvidas nas práticas de proteção ao trabalhador, inibição e controle de adoecimento físico e emocional organizacional (Siqueira, 2014; Jovanelli, 2020; Vasquez & Hutz, 2021; Fernandes et. al., 2021; Nóbrega, Fernandes & Formiga, 2023).

Frente aos destaques expressos, surge o investimento no tema da avaliação do espaço e dinâmica organizacional positiva no ambiente laboral, o qual, provavelmente, terá sua origem tanto na estrutura quanto na funcionalidade das normas organizacionais dirigidas aos funcionários visando não apenas a compreensão da dinâmica de trabalho, mas, também, o aplicar uma espécie de cultura positiva nas organizações, podendo influenciar na gestão organizacional o sistema de trabalho (Pais, 2014; Boehs & Silva, 2017; Formiga, Pereira & Estevam, 2019; Vasquez & Hutz, 2021).

É possível que o processo de trabalho e a dinâmica cooperativa associados aos serviços e normas organizacionais laborais para um ambiente de trabalho saudável, quando sem consistência ou força de vínculo na afetividade organizacional, é capaz de gerar um individualismo exacerbadamente improdutivo, mesmo sob muitas demandas de trabalho, podendo com isso, tornar o funcionário um ser doente, por falta de maior investimento dele mesmo nos fatores emocionais no ambiente organizacional; a partir dessas concepções, tem-se o seguinte objetivo.

Nos últimos dez anos têm alertado que no mundo do trabalho, o trabalhador e a organização têm vivenciado uma época complexa no sistema laboral; a velocidade dos eventos e as constantes mudanças pressionam as pessoas a responder cada vez mais rápido e intensamente às demandas das organizações, onde predomina uma lógica econômica e racional focando um retorno financeiro de seus investimentos, sustentabilidade e lucro (cf. Chanlat, 1999; Silva & Quelelas, 2006; Sicsú & Castelar, 2009).

Isto tem contribuído para que os trabalhadores adoçam e que, consecutivamente, as próprias organizações, quanto sistema, também esteja em sofrimento. Frente a tais situações, muitas vezes ocorrendo por via de mão-dupla, esta lógica econômica não insere no seu campo de desenvolvimento e produtividade, os aspectos pessoais e/ou 'subjetivos', inerentes ao processo de desenvolvimento profissional nos ambientes de trabalho (Oliveira et al., 2021).

Os estudos sobre a psicologia organizacional e do trabalho, tem destacado o quanto as pessoas têm sido fundamentais para o êxito e produtividade (De Geus, 1998; Boehs & Silva, 2017; Vasquez & Hutz, 2021), justamente, por elas assumirem características de "empresas aprendizes", pois, na concepção de De Geus (1998; Scorsolini-Comin, Inocente & Miura, 2011; Franco et al., 2021; Franco & Formiga, 2022) estas instituições fixam-se no desenvolvimento da valoração dos seus profissionais, muito mais quanto pessoas do que 'moedas' de investimento ou patrimônio financeiro.

Neste contexto, Kotter e Serra (1999; Takeuchi & Nonaka, 2008), ao destacarem que a mudança organizacional já não se trata, no final dos anos 90, de uma condição de expectativa profissional, mas sim, já é algo real na dinâmica do trabalho; fato este, que de acordo com os autores, um dos maiores erros maior que ocorrem nos gestores é isolar as experiências de mudanças e não envolver integralmente os funcionários no processo, pois, não contribuir para o desenvolvimento e manutenção do sucesso organizacional, justamente, por não gerarem nos profissionais, o comprometimento e engajamento nesse processo de mudança, inibindo assim, a criação de inovação e atitudes inovadoras nas empresas (Fandiño et al., 2019). Acredita-se que é somente através dessa condição que seria possível, não apenas aprender, mas, também, gerar saberes, invenções, etc. capaz de transformar o ambiente laboral e suas funcionalidades para uma melhor dinâmica de trabalho.

Neste contexto, de acordo com Siqueira (2002), o estudo da estrutura e do funcionamento de organizações e do comportamento de grupos e indivíduos dentro das empresas, instituições, indústrias

etc., ainda tem apresentado frutos na forma de avaliar e intervir no sistema organizacional, pois, ainda é uma ciência emergente com base em distintas disciplinas (por exemplo, Psicologia, Sociologia, Antropologia, Economia etc.).

Sendo assim, o Comportamento Organizacional tem trazido, a partir de seus estudos, desde os anos 70, uma repercussão teórica e empírica para o mundo do trabalho. Mesmo com base numa publicação com mais de 50 anos, ainda é muito atual a reflexão de Payne, Pheysey, e Pugh (1971): para estes autores, o interesse, na área da ciência humana e social, seja geral ou aplicada, pelas medidas dos eventos humanos e profissionais nas organizações tem contribuído muito para avaliação, diagnose e elaboração de modelos conceituais e interventivos para análise do Comportamento Organizacional tanto para nível dos indivíduos quanto das equipes de trabalho e até, para avaliação do sistema dos setores organizacionais (cf. Bengue, 2014; Robbins & Judge, 2014).

Atualizando esta proposta, na área da Psicologia, o tema da Psicologia Positiva aplicada na organização e no trabalho tem proposto ferramentas psicológicas para o desenvolvimento e organizações de mecanismos emocionais para o trabalhador, justificando que todo ele tem condições de investir na maximização das capacidades psicológicas que oriente para um espaço de trabalho saudável e apto para enfrentar as dificuldades funcionais e pessoais na dinâmica do ambiente organizacional (Boehs & Silva, 2017; Hutz, 2014).

Esta perspectiva teórica, em especial, aplicada à área da organização e do trabalho, foi a responsável pelo surgimento do conceito de comportamento organizacional positivo (COP) (Luthans, 2002). Segundo Ferraro, Pfeffer e Sutton (2005), esta direção teórica (e prática) criticou as principais teorias vigentes para o mundo do trabalho, pois, elas salientavam um exclusivismo intervencionista somente nas características negativas dos trabalhos.

Ao abordar a psicologia positiva na organização, tem-se como prioridade investir na qualidade da saúde produtiva na organização e do seu trabalhador; tal destaque, o importante papel desta teoria na saúde do binômio organização-trabalhador, tendo como principal destaque, a saúde mental e que já era previsível e sugerido pela OMS (WHO, 2021/1946), quando atribuiu a necessária existência de um estado completo de saúde a condição do bem-estar físico, mental e social e não considerar apenas o não estar doente e sim, promover um bem-estar geral. Sendo assim, o presente projeto, a partir das inúmeras variáveis psicológicas contempladas na área da psicologia positiva, tratar-se-á especificamente, do capital psicológico positivo e a espiritualidade no trabalho, as quais, acredita-se que será importante quanto fator de proteção da saúde emocional do trabalhador.

Foi no final do século XX que essa nova corrente de estudo surgiu; Martin Seligman, considerado o pioneiro deste fundamento, direcionou o estudo da psicologia para uma abordagem diferente, enfocando a mensuração e a avaliação da saúde, realização pessoal e bem-estar humano. O principal objetivo era avaliar as virtudes e os aspectos mais positivos da vida, incentivando a



autorrealização e estimulando as pessoas a terem uma vida mais saudável e feliz (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2003; Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

A psicologia positiva emergiu com a finalidade de explorar sentimentos enriquecedores e buscar um entendimento científico sobre as forças e experiências humanas, com foco na felicidade. A felicidade é compreendida como a predominância de experiências positivas sobre as negativas, com mais frequência de sentimentos afetivos positivos do que negativos (Scorsolini-Comin & Santos, 2010).

Associado a esse movimento, surgiram duas correntes de estudo que apoiam a positividade e o fortalecimento nas organizações: a Pesquisa Organizacional Positiva (*Positive Organizational Scholarship* - POS), tendo como interesse o desenvolvimento de aprendizagem positiva sobre as organizações, e o Comportamento Organizacional Positivo (*Positive Organizational Behavior* - POB) (Seligman, Steen, Park & Peterson 2005; Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Essas correntes, embora complementares, possuem diferentes deontologias, uma vez que a POS defende que os comportamentos são resultado de características psicológicas estáveis e consequentes, que fazem parte do caráter e das virtudes positivas. Por outro lado, o COP defende que as características devem ser vistas primeiramente como consequência de estados psicológicos positivos (Pina e Cunha, Rego & Lopes, 2013).

A Pesquisa Organizacional Positiva concentra seus estudos no nível macro-organizacional, explorando construtos que podem ou não estar abertos ao desenvolvimento e que podem ou não estar relacionados ao desempenho no trabalho, como compaixão e virtuosidade. Já o Comportamento Organizacional Positivo concentra-se no nível micro-individual, não mais na organização em si, mas no local de trabalho, enfocando as forças e capacidades positivas dos indivíduos (Luthans et al., 2007; Boehs & Silva, 2017; Vasquez & Hutz, 2021).

Assim, Luthans e Youssef (2004) mencionam que o COP estimula o desenvolvimento de forças psicológicas positivas, influenciando a melhoria do desempenho individual no contexto organizacional. Ele pode ser medido, desenvolvido e gerenciado para aumentar a produtividade e o sucesso funcional no trabalho. Esse novo campo de estudo tem proporcionado espaço para a investigação de aspectos positivos e virtuosos de indivíduos e comunidades.

O COP surge da aplicação da psicologia positiva no contexto organizacional, quando Luthans (2002) percebe que explorar as capacidades psicológicas positivas tem impactos significativos no desempenho organizacional. Nessa perspectiva, com base na teoria do autor mencionado anteriormente, o comportamento organizacional positivo pode ser compreendido como o estudo e a aplicação de capacidades e forças psicologicamente orientadas de forma positiva, que podem ser medidas, desenvolvidas e efetivamente gerenciadas para melhorar o desempenho no trabalho, por meio

do desenvolvimento de recursos humanos e da gestão de desempenho nas organizações (Boehs & Silva, 2017; Vasquez & Hutz, 2021).

Com isso, Seligman (2003) passou a desenvolver uma perspectiva que se concentrasse na avaliação da pessoa e sua experiência subjetiva, as características individuais e as forças pessoais (por exemplo: virtudes, instituições e comunidades), os quais, destinados à avaliação do bem-estar; especificamente, Paludo e Koller (2007) afirmam que o bem-estar subjetivo, experiências positivas, emoções positivas, aspectos da felicidade, esperança e otimismo estão relacionados à experiência subjetiva dos indivíduos. Já quando se trata das características individuais, os estudos são focados na capacidade de afeto, perdão, espiritualidade, talento, sabedoria. E quando relacionados ao funcionamento de grupos, os estudos se concentram nas virtudes cívicas e nas instituições que promovem mudanças nos indivíduos, tornando-os melhores cidadãos, mais responsáveis e éticos no trabalho. A investigação desses fatores tem se mostrado eficaz na prevenção de problemas relacionados ao comportamento humano, que é o foco da psicologia positiva e suas diversas áreas de aplicação.

Segundo Cole, Daly e Mak (2009), outras características individuais, como autoestima, estabilidade emocional, inteligência emocional, otimismo, autoeficácia, esperança, criatividade, sabedoria e bem-estar subjetivo, parecem melhorar o comprometimento e a motivação dos indivíduos no trabalho, relacionando-se com o comportamento organizacional positivo (COP).

Nesse sentido, o COP é considerado um conceito impulsionador das capacidades psicológicas, que, quando mensuradas nos indivíduos, têm repercussões positivas no desempenho organizacional (Luthans & Youssef, 2004). Para Luthans, Youssef e Avolio (2007), existem quatro capacidades psicológicas positivas que se relacionam positivamente com o comportamento organizacional positivo (COP): autoconfiança, esperança, otimismo e resiliência. Essas quatro capacidades psicológicas, quando combinadas, formam o construto do capital psicológico positivo (PsyCap) (cf. Palma, Cunha & Lopes, 2007; Avey, Wernsing & Luthans, Avey & Patera, 2008; Formiga, Pereira & Estevam, 2020).

Dos inúmeros construtos psicológicos estudados nesta área (por exemplo, qualidade de vida, esperança, bem-estar subjetivo e auto-eficácia) (Snyder & Lopez, 2009; Hutz, 2014), os quais, aplicados em diversas áreas da Psicologia, especialmente, na psicologia organizacional (Boehs & Silva, 2017), o capital psicológico tem sido um destes construtos que tem contemplando uma quantidade significativa de estudos. Em pesquisa no *Google Acadêmico*, aproximadamente, 28.000 arquivos contemplaram o tema; mas, em relação a área organizacional, observou-se uma média de 330 produções destinadas a ao contexto do capital psicológico positivo; sendo assim, tem sido um tema de pesquisa de grande investimento teórico e aplicado.

Foi Luthans, Luthans e Luthans (2004; Martinez & Paraguay, 2003), quem definiu o capital psicológico, considerando um estado de desenvolvimento psicológico positivo, o qual, relaciona-se a resultados e desempenho do trabalhador no seu espaço laboral, devendo apresentar uma adesão com

comprometimento, satisfação, perseverança, felicidade, contemplando, justamente, o chamado comportamento organizacional positivo.

Luthans e Youssef (2004) estabeleceram critérios práticos, os quais, consideraram necessários a um trabalhador e sua organização; para os autores, não basta reconhecer a existência destas variáveis no ambiente de trabalho, mas, também, deve-se exteriorizá-los quanto capital (isto é, o investimento emocional) psicológico no sistema de trabalho. Os autores estabeleceram quatro fatores básicos: otimismo – efetuar atribuições positivas sobre o presente e futuro; auto-eficácia – ser confiante e auto eficaz; esperança – perseverar quantos aos seus objetivos; resiliência – superar os problemas e conseguir voltar ao seu estado emocional normal (Pereira, Formiga & Estevam, 2019, p. 19).

Assim, segundo Avey *et al.* (2010), na existência de associação entre os fatores, provavelmente, há maior probabilidade de que o trabalhador e organização tenham mais êxito e produtividade, pois será capaz de gerar maior investimento na força de trabalho e nas emoções, na autodeterminação e perseverança no desempenho frente as exigências da organização.

Em termos gerais, o Capital Psicológico (PsyCap) é o elemento central do Comportamento Organizacional Positivo (COP) e tem suas bases teóricas fundamentadas na Psicologia Positiva desenvolvida por Seligman e Csikszentmihalyi (2000). Essa abordagem direciona o foco para os pontos fortes e capacidades positivas dos indivíduos. Os estudos da Psicologia Positiva e do Comportamento Organizacional Positivo são relativamente recentes, com seus artigos base e ponto inicial de orientação para o estudo sobre o referido tema foram publicados no início dos anos 2000 e 2002.

Autoeficácia, Esperança, Otimismo e Resiliência, também conhecidos pela sigla HERO (*Hope, Self-Efficacy, Resilience, Optimism*), atuam de maneira sinérgica, formando um componente único. Elas operam interativamente na busca motivadora de resultados organizacionais desejados (Luthans, Avey, & Patera, 2008). Luthans e Youssef (2004) explica que escolheu utilizar a palavra "capital" em seu construto com o objetivo de reforçar a ideia de que as pessoas são recursos humanos bastante importantes para as organizações. Dessa forma, o termo "Capital Psicológico" sugere, na área de gestão, que ao investir nas pessoas, as empresas estão "capitalizando" seus recursos e aumentando seu patrimônio.

Os autores supracitados justificam à afirmação apresentada acima, referenciando o trabalho de Barney (1991) sobre vantagem competitiva sustentável. É por meio dos funcionários que as organizações alcançam o sucesso, pois eles são recursos raros, inimitáveis e valiosos. São as pessoas que moldam as estratégias, atendem aos clientes e são criativas. Portanto, o melhor capital que as organizações possuem são as pessoas (cf. Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015; cf. Silva, 2017).

Na tentativa de contextualizar as teorias que envolvem o termo de origem contábil-econômica, Luthans e Youssef (2004) destacam que as estratégias administrativas utilizadas para aumentar a rentabilidade das organizações já estiveram concentradas em outras abordagens, que também fazem



uso da palavra "capital". Alguns exemplos incluem a acumulação de capital financeiro, de tecnologia avançada e de propriedade de informações, conhecido como Capital Estrutural (dentro do conceito de Capital Intelectual); o desenvolvimento do conhecimento tácito e explícito, estimulando o que é chamado de Capital Humano; e a importância dos relacionamentos e redes de contato, denominado Capital Social.

Na concepção de Luthans e Youssef (2004), no Comportamento Organizacional Positivo (COP), o Psycap engloba as três expressões do Capital (Intelectual, Humano e Social), pois trata o ser humano como um todo, considerando seus aspectos cognitivos, afetivos e sociais indivisíveis. A abordagem do Psycap permite às empresas conhecerem, medirem e gerenciarem seus recursos humanos além do aspecto de "quem a pessoa é", focando no potencial de "quem ela pode se tornar". Esse é, segundo Luthans e Youssef (2004), o diferencial estratégico das organizações.

Ao conhecer, desenvolver e gerenciar o potencial humano de seus funcionários por meio do Capital Psicológico, as empresas podem desenvolver vantagens competitivas sustentáveis, com indivíduos orientados para resultados positivos.

Pereira, Formiga e Estevam (2019) e Estevam et al. (2022), comprovaram esta condição; quanto aos primeiros autores, eles observaram, numa pesquisa com trabalhadores de um hospital na cidade de Natal-RN antes da pandemia do Covid-19, que quanto maior foi o escore médio na percepção do suporte organizacional, maior foi o escore no capital psicológico positivo (especialmente, nas dimensões do otimismo, auto-eficácia, esperança e resiliência), maior também, o escore no construto da saúde geral destes profissionais; no segundo estudo, avaliando a saúde mental (ansiedade, depressão e estresse) de trabalhadores de empresas públicas e privadas, observaram também, que o suporte organizacional e o capital psicológico positivo apresentou maiores escores influência em um menor escore na ansiedade, depressão e estresse nos trabalhadores. Sendo assim, ambos os estudos não apenas se referem a importância da organização como um todo, mas, também, o quanto o próprio funcionário é capaz de investir nele, desenvolvendo fatores de proteção emocional.

Em contexto bastante similar aos estudos supracitados, as pesquisas de Luthans e Youssef (2007), Avey, Luthans e Jensen (2009), Luthans et al. (2010) e Sun et al. (2012) revelam que a existência de uma relação positiva entre alto desempenho, satisfação no trabalho, motivação, comprometimento funcional e um alto Psycap; foi também observada a relação negativa entre o estresse dos funcionários, intenção de pedir demissão, rotatividade e cinismo no local de trabalho e o Psycap. Resultados estes que foram corroborados nos estudos de Pereira, Formiga e Estevam (2019) e Estevam et al. (2022). Com isso, o presente estudo tem como interesse verificar a relação entre o capital psicológico positivo e a saúde geral na percepção dos trabalhadores pós-pandemia no Brasil.

2 MÉTODO

2.1 MODELO DA PESQUISA

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, o qual, contempla uma abordagem quantitativa envolvendo profissionais da área da saúde no Estado do Rio Grande do Norte pós-isolamento social da COVID-19.

2.2 LOCAL DE PESQUISA

O estudo foi desenvolvido com profissionais em distintas áreas de atuação no Estado do Rio Grande do Norte, de instituições públicas e privadas. Por meio eletrônico através do Google forms durante o pós-isolamento social da pandemia do novo coronavírus COVID-19.

2.2.1 Participantes da Pesquisa

No que se refere à amostra da pesquisa, foi utilizado o pacote estatístico GPower 3.1, com o objetivo de avaliar a significância do 'n' amostral para a presente estudo; salienta-se que o respectivo programa estatístico é um software utilizado para calcular o poder estatístico (a saber: o teste de hipótese), o qual, enfatiza tanto 'n' necessário para a pesquisa, quanto o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

Para a coleta dos dados do estudo considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Com isso, observou-se que um 'n' de 202 respondentes foi suficiente para a realização do estudo, tendo como indicadores de comprovação: $t \geq 1,98$; $\pi = 0,98$; $p < 0,05$.

Quanto critério de inclusão considerou-se, os seguintes: estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho, seja no Regime Jurídico Único – RJU, seja na Consolidações das Leis Trabalhistas – CLT e ter entre 20 ou 40 horas de trabalho.

2.3 INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Para a realização da pesquisa foram utilizados os seguintes instrumentos:

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) – Trata-se de um instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007); neste estudo utilizou-se a forma reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo e Cara-Linda (2012) para o contexto português. A escala é composta por itens que descrevem para os respondentes, um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras.

De acordo com os autores, a escala é formada por quatro fatores, sendo três itens relacionados a autoeficácia (AE 1 = Sinto confiança em representar minha área de trabalho em reuniões com a

gestão; AE 2 = Sinto confiança em contribuir para discussões sobre a estratégia da minha empresa/instituição e AE 3 = Sinto confiança em apresentar informações a um grupo de colegas), quatro a esperança (ESPER 1 = Se sentir que estou bloqueado no trabalho, penso em muitas formas de solucionar; ESPER 2 = Neste momento, penso que tenho bastante sucesso no trabalho; ESPER 3 = Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais e ESPER 4 = Nesta altura, estou a atingir os objetivos de trabalho que defini para mim próprio) três a resiliência (RESILI 1 = Posso contar só comigo próprio no trabalho se tiver de ser; RESILI 2 = Habitualmente lido com as questões estressantes com facilidade e RESILI 3 = Consigo lidar com alturas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes) e dois ao otimismo (OTIMI 1 = Vejo sempre o lado bom das coisas sobre o meu trabalho e OTIMI 2 = Sou otimista sobre o que me vai acontecer no futuro sobre o trabalho). O sujeito deverá responder numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância com cada itens, variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente.

No estudo desenvolvido por Formiga, Viseu e Jesus (2014), para o contexto brasileiro, através da análise fatorial confirmatória, com o objetivo de validar tal medida para o referido contexto com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis ($X^2/gl = 1,32$, RMR = 0,05, GFI = 0,98, AGFI = 0,95, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmam a estrutura tetrafatorial da ECPP, previamente, proposta por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e Viseu et al. (2012) em Portugal.

Questionário de Saúde Geral (QSG-12) – Este instrumento é uma versão reduzida do QSG-60, de Goldberg e Williams e adaptado ao Brasil por Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994). É composto por 12 itens (QSG 1 = Você tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz; QSG 2 = Você tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida; QSG 3 = Você tem se sentido capaz de tomar decisões; QSG 4 = Você tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia; QSG 5 = Você se sente razoavelmente feliz, considerando todas as circunstâncias; QSG 6 = Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente; QSG 7 = Você tem se sentido constantemente esgotado e sob pressão; QSG 8 = Você tem tido a sensação de que não pode superar as dificuldades; QSG 9 = Você tem se sentido infeliz ou deprimido? QSG 10 = Você tem perdido a confiança em si mesmo; QSG 11 = Você tem pensado que é uma pessoa inútil? e QSG 12 = Você tem perdido o sono frequentemente por causa das suas preocupações?) que avaliam o quanto a pessoa tem experimentado os sintomas descritos, devendo ser respondidos em uma escala de quatro pontos. Para os itens negativos (por exemplo, —Tem se sentido pouco feliz e deprimido) as respostas variam de 1 (absolutamente não) a 4 (muito mais que de costume); para os itens positivos (por exemplo, —Tem se sentido capaz de tomar decisões?) as respostas variam de 1 (mais que de costume) a 4 (muito menos que de costume). Nesse sentido, os itens negativos foram invertidos, sendo a menor pontuação



indicativa de melhor nível de bem-estar psicológico. Quanto menor o escore, portanto, melhor a condição de saúde do participante.

Questionário Sociodemográfico (sexo, idade, raça, estado civil, ter filhos) e profissional (qualificação profissional, carga horária semanal, vínculo empregatício em rede pública e/ou privada, renda familiar), bem como, indicar se nos últimos doze meses esteve de licença por algum motivo de saúde.

2.4 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 466/12 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia e tendo sido submetido ao conselho de ética na Plataforma Brasil, foi aprovado sob o CAAE: 48983621.8.0000.5296.

2.5 ADMINISTRAÇÃO DA PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Após aprovação pelo Comitê de Ética, os instrumentos foram encaminhados aos respondentes através de um formulário eletrônico disponível online na página do GoogleDocs por um período de trinta dias. Ao solicitar a participação dos enfermeiros, foi informado aos respondentes que o objetivo do estudo seria o de avaliar a percepção dos profissionais relativamente ao ambiente de trabalho e a influência deste na sua saúde geral. A eles foi solicitado sua participação voluntária, com assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os profissionais que se mostrassem interessados e deram o seu consentimento em participar para fazer parte da amostra do estudo, foram esclarecidas quanto as suas respostas serão pessoais e sem interferência do administrador da pesquisa, assim, ao responder o instrumento, não haverá respostas certas ou erradas e elas serão tratadas de acordo com o que o sujeito pensou ao ler as questões apresentadas e indicou a sua resposta no instrumento apresentado.

Também, foi assegurado o anonimato das respostas, bem como, que as questões respondidas foram tratadas em seu conjunto de resposta e não na particularidade da resposta de cada sujeito. Apesar de se encontrar as instruções necessárias para que o questionário possa ser respondido, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) colocou-se à disposição para esclarecimento sobre as dúvidas que surgirem; um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para que a atividade pudesse ser concluída.

Em relação à análise dos dados, foi utilizado o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 25.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e os cálculos referentes ao alfa de Cronbach, correlação de Pearson, teste t de *Student* e Manova.

3 RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados descritivos da caracterização dos participantes, da consistência interna das medidas utilizadas, correlação entre as variáveis e os escores médios dos construtos do capital psicológico no trabalho e saúde geral.

A amostra do estudo foi composta por, 202 profissionais em distintas áreas de trabalho, no Estado do Rio Grande do Norte, com 91% residindo na cidade de Natal e os demais, residentes em outros Estados brasileiros (Brasília, Ceará, Minas Gerais, Maranhão, entre outros); tomou-se a decisão em não apresentar o percentual destes estados, pois, não atingiram 5% da amostra. Em relação a idade, esta variou de 26 a 84 anos (Média = 46,13, d.p. = 9,65), 69% da amostra era de mulheres, 62% tinham uma renda econômica de 3 a 5 salários-mínimos.

Em relação a formação profissional, 37% eram da área da saúde (por exemplo: Enfermeiros, Fisioterapeutas, Psicólogos, Médicos, Odontólogos, técnicos em enfermagem e radiologia, etc.), as demais profissões (Advogados, Militares, etc.) não apresentaram o percentual acima de 5% da amostra, decidindo com isso, não destacá-lo nos resultados; no que se refere ao tempo de serviço, este variou de variando de 1 a 47 anos, tendo o maior percentual sido observado para aqueles entre cinco e dez anos de serviços (34%), 64% trabalham no período diurno e 65% são de instituição pública.

Considerando as características sociodemográficas, realizou-se a análise referente a multicolineariedade entre as variáveis e os outliers multivariados; no que diz respeito a primeira análise observaram-se correlações que corresponderam aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \geq 0,90$, variando de 0,16 a 0,59], não havendo alto grau de correlação, condição a qual, permite gerar modelos com baixo erro; quanto a segunda análise, realizou-se o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, tendo observado uma normalidade amostral (KS = 1,38) da amostra a um $p < 0,19$. Desta maneira, a referida amostra é normal, podendo afirmar que os achados do estudo têm uma probabilidade de estar próximo a realidade observada.

Inicialmente, realizaram-se análises discriminativas (Média e d.p.) e indicadores de normalidades dos itens (Skewness – SK e Kurtosis – Ku) dos itens das escalas; na tabela 1, destacam-se que para todos os itens, as médias e desvios padrões estiveram dentro do esperado na distribuição das respostas, a saber: SK variou de -1,41 a 1,12 e Ku variou de -1,28 a 1,94.

Com a normalidade da amostra e por existirem estudos anteriores no Brasil (cf. Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda & Ramos, 1994; Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira & Estevam, 2020) que comprovaram a organização fatorial das escalas utilizadas. Realizou-se uma análise de consistência interna das escalas; a partir dos achados desses autores sobre a qualidade psicométrica das medidas, considerou-se que as escalas deveriam apresentar alfas acima de 0,70 (cf. Pasquali, 2011; Formiga, Pereira & Estevam, 2020).

Considerado as referidas análises estatísticas, na tabela 1 observou-se que os alfas para as medidas psicológicas administradas, tanto foram consistentes, quanto significativas, as quais, na avaliação geral dos construtos, pode-se afirmar que mensuram a proposta teórica e empírica das variáveis CCPT e SG e suas referidas dimensões, para os participantes do estudo.

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas.

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	α_{geral}	V $\alpha_{\text{Item excluído}}$	F Friedman	
CPPT	0,88*	0,85-0,91	25,16*	0,88* (0,86-0,90)
AE	0,83*	0,81-0,87	31,28*	0,83* (0,80-0,87)
ESPER	0,82*	0,80-0,85	39,25*	0,82* (0,81-0,85)
RESIL	0,79*	0,72-0,80	16,14*	0,79* (0,75-0,83)
OTIM	0,85	0,82-0,89	35,12*	0,85* (0,80-0,87)
Saúde Geral	0,79	0,75-0,83	39,19	0,79 (0,78-0,85)
Depressão	0,81	0,79-0,86	28,67	0,81 (0,80-0,87)
Disfunção social	0,83	0,80-0,85	31,27	0,83 (0,81-0,89)

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo. V α = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. * p < 0,001.

Considerando os escores dos alfas na tabela 2, as escalas não apenas revelaram indicadores que estiveram convergentes ao padrão psicométrico esperado quanto, foram significativos. O resultado do intervalo de confiança no Coeficiente de Correlação Intraclasse (CCI), estão nos intervalos similares aos observados no *alfa de Cronbach* (α), condição a qual, garante a confiabilidade da medida avaliada. Desta maneira, destaca-se que para participantes da pesquisa, as suas respostas nas escalas, de acordo com a perspectiva teórica e empírica do estudo, apresentam os alfas próximos aos previamente observados pelos autores supracitados (cf. Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda & Ramos, 1994; Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira & Estevam, 2020).

As escalas administradas para avaliação de cada construto, tanto denotaram a sua consistência de aplicabilidade quanto a sua qualidade na medida do construto numa amostra de profissionais coletados no Estado do Rio Grande do Norte para a referida dissertação.

Com as medidas utilizadas sendo confirmadas, as quais, conduzem à administração delas para uma amostra de trabalhadores e confiança na avaliação dos construtos; nesta parte dos resultados procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre capital psicológico positivo e saúde geral em trabalhadores). Para atender a esse objetivo, efetuou-se o cálculo de

correlação de Pearson entre as variáveis, as quais, consideraram-se inicialmente, a pontuação total delas, tendo observados os seguintes resultados (ver tabela 2): o CPPT (Capital psicológico positivo no trabalho) relacionou-se, positivamente, com o a saúde geral (isto é, a percepção dos trabalhadores quanto a sua condição de saúde no ambiente de trabalho).

Mas também, destacam que as dimensões do CCPT, as quais, tanto se relacionaram positivamente, com escores correlacionais acima de 0,30, quanto, foram significativas a um $p < 0,01$. Na mesma tabela 3, são apresentados os escores correlacionais do CCPT e suas dimensões com as dimensões da saúde geral. É possível observar a existência de correlações negativas entre essas variáveis, condição que permite afirmar que o CPPT atua com fator de proteção.

É preciso destacar que a medida da saúde geral, sugere que escores mais altos (média ou escores) destacam a existência de favorabilidade de saúde para o participante; o mesmo raciocínio poderá ser destacado para as análises negativas, pois, quanto maior o escore negativo, provavelmente, menor será o traço de depressão e disfunção social no trabalhador.

Tabela 2: Escores correlacionais entre capital psicológico positivo e saúde geral em trabalhadores

Variáveis	Saúde Geral	Depressão	Disfunção Social
CPPT	0,57*	-0,39*	-0,43*
Autoeficácia	0,51*	-0,43*	-0,49*
Otimismo	0,49*	-0,41*	-0,53*
Esperança	0,57*	-0,46*	-0,41*
Resiliência	0,42*	-0,32*	-0,39*

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho; * $p < 0,001$.

A partir desses resultados, realizou-se uma análise descritiva visando verificar os níveis dos escores nas variáveis avaliadas no estudo; efetuou-se o cálculo de média e desvio padrão (ver tabela 3). Observaram-se que os escores médios estiveram próximos a mediana (indicador este, que se refere a possibilidade de corte no meio dos escores totais das variáveis e poderá ser compreendido com base no seguinte raciocínio: o nível do escore que se encontrar abaixo da mediana é considerado um baixo nível e aquele que estará acima deste critério, será considerado alto nível). Desta maneira, destaca-se que os respondentes no estudo estão em níveis próximos ao limiar do que propõem estas variáveis.

Tabela 3: Escores médios das variáveis utilizadas no estudo.

Estatística	QSG	Capital Psicológico Positivo	Dimensões do Capital Psicológico Positivo			
			AE	ESPER	RESIL	OTIM
Média	35,16	62,13	19,25	21,16	16,23	12,04
Desvio Padrão	12,31	15,13	4,69	5,12	3,16	1,32
Mediana	33,00	59,00	18,00	20,00	14,00	10,00
Mínimo	23,00	29,00	9,00	9,00	3,00	4,00
Máximo	46,00	75,00	24,00	28,00	19,00	14,00

Notas: QSG = Saúde geral; AE = Autoeficácia; Esper = Esperança; Resil = Resiliência; Otím = Otimismo

Com base nestes resultados, foi realizada uma análise de variância (ANOVA), com o objetivo de avaliar a pontuação média das respostas dos sujeitos no CPPT em função da variável saúde geral, os quais, consideradas quanto pontuação total. Na tabela 4, destaca-se o resultado entre CPPT e Saúde geral, observando que os escores médios foram maiores no alto nível do CPPT e Saúde geral (SG) ($F_{(4,192)} = 7,63, p < 0.01$). Nestes resultados, a importância de um melhor desenvolvimento e manutenção do capital psicológico positivo, provavelmente, influenciará na saúde geral dos trabalhadores. Através dessas mesmas análises observou-se que, com base no teste de *Scheffé*, o resultado de interação entre CCPT versus SG, os escore médios foram distintos, isto é, quanto maior for o CCPT, maior será a SG para os respondentes ($c > b > a$).

Tabela 4: escores médios da comparação entre as variáveis CPPT e Saúde geral em trabalhadores

CPPT	Saúde Geral	Média	d.p.	95% IC _{geral}	
				Baixo	Alto
Baixo	Baixo	1,12	0,19	1,09	2,16
	Moderado	1,50	0,26		
	Alto	1,98	0,27		
Moderado	Baixo	1,15	0,12	1,12	2,12
	Moderado	1,97	0,25		
	Alto	2,01	0,19		
Alto	Baixo	1,27 ^a	0,27	1,15	2,76
	Moderado	1,79 ^b	0,18		
	Alto	2,72 ^c	0,16		

A partir desses resultados, realizou-se um teste t de Student para verificar a variação dos escores nas variáveis CPPT e saúde geral em função do sexo (Masculino e Feminino). Na tabela 5, pode-se observar que não houve diferença entre as médias para homens e mulheres no construto da saúde geral; mas, no CCPT, as mulheres apresentaram escores mais alto do que dos homens.

Tabela 5: diferente entre os escores do suporte organizacional e saúde geral em função do sexo

Construtos	Sexo	Média	d.p.	Estatística	
				t	p <
Saúde Geral	Masculino	35,26	2,79	0,89	0,27
	Feminino	34,69	2,64		
CPPT	Masculino	18,28	5,06	3,56	0,05
	Feminino	29,56	6,94		

Na tabela 6 é possível o observar o resultado da Anova, no qual, associou-se setor de trabalho ao suporte organizacional e saúde geral; observou-se que as diferenças significativas estiveram para os escores médios na organização pública, tanto para percepção do suporte organizacional, quanto na saúde geral.

Tabela 6: Diferenças entre o sexo, setor de trabalho e local de pesquisa em função do suporte organizacional.

Construtos	Setor	Média	d.p.	Estatística	
				F	p <
Saúde Geral	Público	32,30	2, 12	3,81	0,01
	Privado	27,33	2,97		
	Ambos	25,91	2, 81		
CPPT	Público	25,88	7, 60	3,23	0,01
	Privado	21,43	5,70		
	Ambos	19,63	4,64		

Nota: F = Freadman, d.p. = Desvio Padrão.

Realizou-se também, a Anova para avaliar as diferenças entre os escores médios em função do tempo de serviço. Na tabela 7, nota-se que independente do tempo de serviço, os escores da saúde geral não revelou diferenças significativas; no CPP, os trabalhadores com menor tempo de serviço apresentou escores mais alto neste construto.

Tabela 7: Diferenças entre o sexo, setor de trabalho e local de pesquisa em função do capital psicológico positivo e saúde geral

Construto	Tempo de serviço	Média	d.p.	Estatística	
				F	p <
Saúde Geral	1-7 anos	28,12	2,03	0,81	0,35
	8-15 anos	29,17	2,86		
	17- 42 anos	28,56	2,07		
CPPT	1-7 anos	33,21	5,12	3,62	0,01
	8-15 anos	29,65	4,21		
	17- 42 anos	27,13	6,68		

4 DISCUSSÃO

Esta dissertação teve como objetivo principal verificar a relação entre o capital psicológico positivo no trabalho (CPPT) e a saúde geral (SG) de trabalhadores pós-isolamento social. De forma geral, tanto este objetivo, quanto os específicos, foram comprovados, tendo com isso, corroborado as hipóteses levantadas.

Apesar de priorizar o objetivo central, procurou-se atender inicialmente, à avaliação dos indicadores psicométricos da medida psicológica do CPPT quanto a sua consistência interna numa amostra de trabalhadores de organizações públicas e privadas. Mas, qual o interesse em realizar esta etapa, já que existem outros estudos, anteriores ao que desenvolveu nesta dissertação? (cf. Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda & Ramos, 1994; Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Formiga et. al., 2019; Formiga, Pereira & Estevam, 2020); o fato é que, em consulta as bases de dados da produção científica brasileira e da América do Sul (e.g., *scielo.br*, *index.psi*, *scielo.org*, *newpsi.bvs-psi.org.br*, *periodicos.capes.gov.br*), não encontrou estudos que tratassem deste tema e suas referias escalas com trabalhadores no período pós-isolamento social. Com isso, optou em verificar se estas medidas estavam adequadas para avaliação do CCPT e SG no contexto atual.

Desta maneira, com base nos indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach e Intervalo Intraclasse - ICC), expressos na tabela 2, ambas as medidas foram capazes de mensurar os construtos propostos pelos autores supracitados (a saber: Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Formiga, Viseu, & Jesus, 2014; Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda & Ramos, 1994); com isso, destaca-se que numa amostra de trabalhadores no período pós-isolamento social, os participantes expressaram seu posicionamento na escala de respostas de forma honesta e crível frente as variáveis apresentadas.

Sendo assim, o CPPT e SG em trabalhadores puderam ser avaliados, contribuindo para a verificação do estado psicológico e funcional do trabalhadores de organizações públicas e privadas e avaliação da organização e nível do investimento nas emoções com vista ao comportamento laboral saudável; esta condição, permite que em outros estudos futuros, uma amostra similar a desta dissertação os instrumentos poderão ser administrado, hipotetizando resultados próximos aos achados neste estudo; assim, é possível afirmar que não somente tratou de um instrumento consistente, mas que, tomando como orientação empírica os resultados,, corrobora-se a organização fatorial estabelecida pelos teóricos supracitados e pelo que ‘previu’ os autores.

Em termos teóricos bastante específicos, esta escala não é somente fidedigna para uma amostra de trabalhadores pós-isolamento social, correspondendo às definições e fatorialização do construto administrado para o presente estudo; esta análises estatísticas utilizadas garantiram também, uma avaliação psicossocial das variáveis no que diz respeito à experiência destes trabalhadores no referido contexto social e político de saúde e o seu impacto no sistema de trabalho e ambiente laboral

experienciado por eles, principalmente, quando o envolvimento que eles precisaram reorganizar com vista a um espaço laboral emocionalmente adequada e contemplando o bem-estar deles.

Por fim, no que se refere a condição da escala, ao comparar tais resultados, com as pesquisas previamente destacadas nesta dissertação, [respectivamente, Pasquali, Gouveia, Andriola, Miranda e Ramos (1994), Luthans, Youssef e Avolio (2007), Formiga, Viseu e Jesus (2014) e Pereira, Formiga e Estevam (2019)], todos os indicadores apresentaram escores acima de 0,70 e bastante próximos aos observados por esses autores, condição a qual, sugere um padrão de avaliação psicológica quanto a definição destas variáveis (cf. Pasquali, 2011; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015), quando associado aos critérios psicométricos observados na dissertação.

No que se refere a relação entre os construtos, estes revelaram o quanto o desenvolvimento emocional do trabalhador, especialmente, quando se refere ao investimento na sua saúde psicológica, a qual, pode contribuir positivamente para as relações interpessoais e na harmonia do se entorno laboral; tais resultados corroboram com os achados de Formiga *et al* (2019), Pereira, Formiga e Estevam (2019) e Estevam *et al.* (2022) ao avaliarem o capital psicológico positivo associado a outras variáveis, respectivamente, transtorno emocional, suporte organizacional e saúde geral nos enfermeiros e transtorno emocional durante o isolamento social, eles observaram que, quanto maior o escore médio no capital psicológico e, em especial, nas dimensões deste construto (Autoeficácia, Otimismo, Esperança e Resiliência), menor era o escore no transtorno emocional e maior, também, o escore na percepção do suporte organizacional dos trabalhadores.

Neste contexto, os resultados encontrados nesta dissertação, converge com o estudo de Keyes e Haidt (2003) e Pauli, Cerutti e Andréis (2018), os quais, mesmo tendo sido desenvolvido estes estudos com mais de cinco, ainda tem sua contribuição para os achados da dissertação, pois, de acordo com os autores, a harmonia dos atributos emocionais e sociais da pessoa é capaz de proporcionar desenvolvimento e manutenção de condutas saudáveis e plenas. Tal situação tem a sua importância por tornar o ambiente e as relações geradoras de eventos e ferramentas emocionais no trabalhador com vistas a melhor condição cognitiva destinada à avaliação de sua ação social e interpessoal diante das situações conflitantes e que exigem tomada de decisão que a vida e profissionalismo dos trabalhadores de forma saudável. Desta maneira, segundo Valin *et al.* (2022; cf. Franco & Formiga, 2022), agindo nesta direção, provavelmente, o profissional tanto seria inibiria os fatores de risco para si mesmo, quanto para a organização e agentes laborais desta.

Ao destacar a relação CPPT e SG, destacam-se “as dimensões do capital psicológico que tratam, respectivamente, da capacidade do indivíduo de projetar e alcançar metas difíceis em função da sua determinação, da capacidade em apresentar uma conduta positiva nos comportamentos e por fim, da capacidade do indivíduo de sobressair-se de uma situação difícil, ao serem analisadas separadamente (Autoeficácia, Otimismo, Esperança e Resiliência), contribuíram para que o indivíduo apresentasse

desempenho inferior e menos consistente do que quando analisadas em conjunto no contexto de sua saúde psicossocial” (Valin et al., 2022, p. 871).

Tais reflexões correspondem ao que propõem Luthans et al (2008) e Formiga, Viseu e Jesus (2014; Pereira, Formiga & Estevam, 2019); de acordo com os achados destes autores, é possível que, quando o profissional investe no capital psicológico positivo, ele é capaz de gerar fatores de proteção e sinergia que influenciam no desenvolvimento das dimensões da esperança e otimismo, as quais, poderiam ter a sua associação de organização e manutenção destas, na assimilação de experiência na vida social e profissional, permitindo ao trabalhador gerar e gerir os mecanismos psicológicos de proteção da sua saúde em geral.

Os resultados desta dissertação, ao associar a proposta teórica do capital psicológico positivo defendida por Luthans e Youssef (2004) e Luthans et al (2007), tem como direção de abordagem a capacidade do trabalhador não apenas desenvolver, mas, também, avaliar e manifestar as quatro dimensões em conjunto (por exemplo: esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo), condição observada nos achados deste trabalho. Ao observar a tabela 3, destaca-se justamente, o papel fundamental destas dimensões na saúde do profissional, pois, o construto saúde geral sugere que, quanto maior a relação (e esta, sendo positiva), maior a saúde percebida pelo respondente; ao considerar as dimensões da depressão e disfunção social, também, ocorreu o que se esperava, pois, as quatro dimensões se relacionaram negativamente.

Esses resultados têm uma lógica tanto empírica quanto teórica: na primeira, não teria sentido que, havendo uma relação positiva na saúde geral, não existir relação negativa nas especificidades das dimensões da saúde geral; a segunda lógica percorre o caminho analítico da estatística, pois, nas relações positivas há uma convergência entre os construtos e, na negativa, uma divergência. Com isso, estes trabalhadores apresentaram escores mais alto nos construtos mais positivos e mais baixo nos negativos (estes últimos, considera-se a depressão e disfunção social), permitindo refletir que eles perceberam uma melhor administração e organização dos eventos e elementos saudáveis para a sua experiência laboral no período do pós-isolamento social. Isto poderá ser comprovado quanto se avaliou a tabela 4, pois, os escores médios foram sempre maiores do que a mediana, sugerindo que os participantes responderam de forma positiva nos construtos; condição esta, que permite associar as reflexões de Dejours (2007; cf. Clot 2006), para o qual, destaca na psicodinâmica do trabalho, que o trabalhador, ao identificar um ‘gatilho de sofrimento laboral’, na maioria das vezes, busca estratégias psicológicas e sociais de proteção com vistas ao não adoecimento gerados pelos ambientes laborais estressantes.

Com base nestes resultados, acredita-se que esta dissertação oferece uma boa contribuição aos estudos da psicologia positiva, especialmente, quando aplicada ao ambiente de trabalho; contribuições estas, que tem suas bases nas concepções e avaliações que destacam às experiências subjetivas, às

características individuais e às forças e as virtudes do indivíduo (*leia-se*, trabalhador) que permite gerar e gerir nele elementos para um comportamento organizacional positivo (Seligman, 2003; Paludo & Koller, 2007, citado em Valin et al., 2022).

Assim, tendo por base esses achados, considera-se que as hipóteses foram garantidas e que um melhor capital psicológico positivo influenciará na organização, estrutura e funcionalidade da saúde destes profissionais. Por ter quanto critério de avaliação e aplicabilidade das variáveis da psicologia positiva, as quais, estudam os aspectos positivos da vida com incentivo à saúde e à felicidade do ser humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) é possível que tal área teórica da Psicologia seria útil para o desenvolvimento de habilidades sociais relacionadas à comunicação e competências de relacionamento interpessoal (Fidelis, Formiga & Fernandes, 2022).

Com base nos resultados desta dissertação, algo é fato! E isto convergem com os achados de Valin et al. (2022) e Formiga, Pereira e Estevam (2020), de que não é possível, acreditar que o problema da saúde laboral será resolvido de forma unilateral, isto é, que trabalhador ou organização encontre caminhos de solução isoladamente, mas, faz-se necessário apresentar possibilidades e desenvolvê-las de forma que ambos (trabalhador e organização) proponham políticas e intervenções de RH capaz de implementar, se possível, uma programa de desenvolvimento e treinamento de condutas organizacionais socialmente desejáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nestes achados, acredita-se que não somente os objetivos centrais foram cumpridos, mas, também, corresponde muito a realidade profissional da autora. Quando funcionária de uma empresa privada no Rio Grande do Norte, durante os períodos da licitação e fechamento de relatórios, muito tinha que se fazer para não adoecer emocionalmente e mesmo não tendo conhecimento do CCPT, reconheço nestes resultados que administrei bastante a condição do capital psicológico, em especial, a esperança e otimismo e resiliência.

Assim, o uso do CPPT no contexto organizacional, principalmente, administrar a autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, no ambiente laboral por meio do RH, seria possível desenvolver nos trabalhadores ferramentas psicológicas que favorecessem a inibição de problemas emocionais no ambiente de trabalho e, consecutivamente, na vida pessoal. Desta maneira, o capital psicológico positivo no trabalho poderia ser útil quanto política de comportamento organizacional com vista ao desenvolvimento pessoal-profissional.

Por fim, sabe-se que uma pesquisa de mestrado não pode ser dada como finalizada na avaliação do fenômeno verificado, com isso, sugere alguns estudos futuros buscando favorecer o desenvolvimento de estudos complementares a dissertação, a saber: seria útil uma comparação do CPPT e SG entre distintas áreas profissionais, com o objetivo de verificar quais áreas seriam capazes



de gerar no trabalhador estes mecanismo; outro estudo importante é avaliar a variação média destes construtos associados a mais variáveis da psicologia positiva, por exemplo, a liderança positiva, bem-estar subjetivo, autoestima, autoconceito profissional, etc.; outro estudo importante refere-se à avaliação intra, intercultural e transcultural das variáveis tratadas neste estudo.

Finalmente, é possível destacar a importância desta pesquisa na área acadêmica para alunos da área da ciência humana e social, incluindo em debates sobre a formação profissional frente aos desafios socio-laborais e emocionais encontrados nas organizações.



REFERÊNCIAS

Ahrens, Rudy de Barros (2017). *A gestão estratégica na administração*. Atena Editora: Ponta Grossa. vol. 2. DOI: 10.22533/at.ed.45501117

Almeida Torres, A. R. *et al.* (2023). Adoecimento no trabalho: Repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE - Revista de Políticas Públicas, [S. l.]*, v. 10, n. 1, 2013. Disponível em: <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/142>. Acesso em: 6 fev. 2023.

Asmundson, G. J. & Taylor, S. (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak. *Journal of anxiety disorders*, 70, 102196. doi: 10.1016/j.janxdis.2020.102196

Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20294>

Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. Funcionários Positivos Podem Ajudar a Mudança Organizacional Positiva? Impacto do Capital Psicológico e das Emoções em Atitudes e Comportamentos Relevantes. *O Jornal da Ciência Comportamental Aplicada*, 44, 48-70. 2008. <http://dx.doi.org/10.1177/0021886307311470>

Barros, R. M. de A., Martín, J. I. G., & Cabral Pinto, J. F. V. (2010). Investigação e prática em Psicologia positiva. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 30(2), 318–327. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200008>

Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100009>

Bergue, S. T. (2014). *Comportamento organizacional* 3. ed. rev. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES : UAB.

Bertoldi, A. D. (2013). *Psicologia organizacional e do trabalho*. Indaial: Uniasselvi

Boehs, S. D. T. M. & Silva, N. (2017). *Psicologia positiva nas organizações de trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. Vetor editora: Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. D. S. & Mourão, L. (2006). *Treinamento, desenvolvimento educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.

Carvalho, P. M. M., *et al.* (2020). The psychiatric impact of the novel coronavirus outbreak. *Psychiatry research*, 286, 112902.

Chanlat, J. L. (1999). *Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social*. São Paulo: Atlas.

Clot, Yves. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Cole, K., Daly, A. e Mak, A. (2009) Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing and Psychological Capital. *Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.004>



Costa, F. T. B. (2013). *Significando práticas e praticando significações: quais os significados para o trabalho docente?* São Paulo: Cultura Acadêmica.

Dal’Bosco, E. B. et al. (2020). Mental health of nursing in coping with COVID-19 at a regional university hospital. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73, e20200434. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0434>

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2019). *Estatística sem matemática para psicologia*. 7. ed. Porto Alegre, RS: Penso.

De Geus, A. (1998). *The living Company: Strategies for Growth*. Boston: Harvard business review.

Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. Cruz, E. P. Facas (Org.). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.

Estavam, I. D., et al. (2022). Um estudo preditivo sobre Apoio Organizacional e Capital Psicológico no trabalho em relação ao transtorno emocional durante o período de isolamento da Covid-19. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 11 (7), e38911729883. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.29883>

Fandiño, A. M., Formiga, N. S., & Menezes, R. M. (2019). Capital social organizacional, resiliência e validação da inovação de um modelo teórico para trabalhadores especializados. *Journal of Strategy and Management*, 12(1), 137–152. <https://doi.org/10.1108/JSMA-05-2018-0041>

Faul, F., Erdfelder, E. & Lang, A. G.; Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39 (2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>

Fernandes, S. C. S. et. al. (2021). Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e indicações futuras. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 17(2), 125-134. <https://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20210025>

Ferraro, F., Pfeffer, J., & Sutton, RI (2005). Linguagem e pressupostos econômicos: como as teorias podem se tornar autorrealizáveis. *A Academy of Management Review*, 30 (1), 8–24. <https://doi.org/10.2307/20159091>

Fidelis, A. C. F., Formiga, N. S., & Fernandes, A. J. (2022). Valores métricos e invariância fatorial da medida de capital psicológico positivo em trabalhadores hospitalares brasileiros e portugueses. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 11 (4), e45511427713. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i4.27713>

Fontoura, F. B. B. & Tenório, F. G. (2020). Desenvolvimento Organizacional Multidimensional: uma perspectiva crítica para os estudos organizacionais. *Redes*, 25(2), 590-609. <https://doi.org/10.17058/redes.v25i2.14549>

Formiga, N. S., et al. (2019). A medida de capital psicológico positivo: evidência da invariância fatorial em trabalhadores de distintas profissões em João Pessoa-PB e Natal-RN. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 5(1), 19–36. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N1A3>

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Grangeiro, S. R. A., Paula, N. H. M. M., Almeida, L. A. L., Tomé, A. M. & Fernandes, A. (2020) Associative invariance between perception of organizational support and organizational social capital in Brazilian workers. *Research, Society and Development*, [S. l.], 9 (5), p.



e109953110, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i5.3110. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3110>. Acesso em: 18 jan. 2023.

Formiga, N. S., Pereira, G. A. & Estevam, I. D. (2020). Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. *Psicologia Revista*, 29 (2), 375–403, 2020. DOI: 10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/45455>. Acesso em: 18 jan. 2022.

Formiga, N. S., Viseu, J., & Jesus, S. N. de. (2014). Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. *Eureka*, 11(2), 284-300.

Formiga, N. S.; Freire, B. G. O., Batista, P. F. A.; Estevam, I. D. Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. *Psicologia.com.pt*, 1-15. 2017. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?suporte-organizacional-e-autoestima-em-funcionarios-de-organizacoes-publicas-e-privadas-no-brasil&codigo=A1142&area=d8

Franco, J. B. M. & Formiga, N. S. (2022). Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 42(102), 82-95. Recuperado em 24 de julho de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100009&lng=pt&tlng=pt.

Franco, J. B. M., et al. (2021). Correlatos e variações na percepção do suporte organizacional e gestão do conhecimento em trabalhadores de organizações públicas e privadas em Natal-RN. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar*, 2(4), e24213. <https://doi.org/10.47820/recima21.v2i4.213>

Hutz, C. S. (2014). *Avaliação em Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed.

Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Ed.) (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.

Jovanelli, C. P. (2020). O desenvolvimento de políticas de gestão de competências em ações de formação: uma análise ex ante em organizações públicas federais no estado de Mato Grosso do Sul (Brasil). *Desafio Online*, 8 (2), <https://periodicos.ufms.br/index.php/deson/article/view/9113/7807>.

Joye, C. R. (2013). *Psicologia aplicada à educação e ao trabalho*. Fortaleza: UAB/ IFCE.

Kotter, J. P. & Serra, A. C. C. (1999). *Liderando a mudança: por que fracassam as tentativas de transformação*. Mudança: Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Campus.

Leite, A. F., & Nogueira, J. A. D. (2017). Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 42, e6. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000010116>

Luthans, F. & Avolio B. J. (2014). Brief Summary of Psychological Capital and Introduction to the special Issue. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21 (2), 125-129.

Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>



Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706. <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1140767>

Luthans, F. et al. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.

Luthans, F. et al. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (2), 209–22. DOI: 10.5465/AMLE.2008.32712618

Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. J. (2015). *Capital psicológico e além*. Imprensa da Universidade de Oxford.

Luthans, F.; Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50. » <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

Martinez, M. C. & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [S. l.], 6, 59-78. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851>. Acesso em: 6 fev. 2023.

Mendes, S. V. (2008). *O efeito da disponibilização de benefícios organizacionais, da sua utilização e da percepção de suporte organizacional na facilitação do trabalho para a família*. Dissertação de mestrado integrado em Psicologia (Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações). <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/751>.

Nóbrega, M. A. P. De; Fernandes, A. J. & Formiga, N. S. (2022). As competências do profissional do futuro, as práticas das organizações e ambisdestria: Um estudo correlacional com profissionais das empresas do Sistema ‘S’. *Research, Society and Development*, 11 (17), p. e93111738742, DOI: 10.33448/rsd-v11i17.38742. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/38742>. Acesso em: 6 fev. 2023.

Oliveira, H. C. C. et al. (2021). Estudo correlacional entre suporte organizacional, danos relacionados ao trabalho e qualidade de vida em trabalhadores brasileiros. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (8), e36810817380. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17380>

Pais, L. (2014). Gestão do conhecimento. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Palma, P. J. et. al. (2007). Comportamento organizacional positivo e empreendedorismo: uma influência mutuamente vantajosa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 93-114. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a06.pdf>



Paludo, S. S., & Koller, S. H.. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (ribeirão Preto)*, 17(36), 9–20. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.

Pasquali, L.; Gouveia, V. V.; Andriola, W. B.; Miranda, F. J. & Ramos, A. L. M. (1994). Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): Adaptação brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10 (3), 421-438.

Paula, N. H. M. M. et al. (2021). The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, 10(6), e15710615323. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>

Payne, R. L., Pheysey, D. C. & Pugh, D. S. (1971). Estrutura organizacional, clima organizacional e estrutura de grupo: um estudo exploratório de seus relacionamentos em duas empresas manufatureiras britânicas. *Psicologia Ocupacional*, 45 (1), 45–55.

Pina e Cunha, M., Rego, A. & Lopes, M. P. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. *Análise Psicológica*, 31 (4), 313-328. DOI: <https://doi.org/10.14417/ap.804>

Robbins, S. & Judge, T. (2014). *Fundamentos do comportamento organizacional*. 12.ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil.

Scorsolini-Comin, Fabio, Inocente, David Forli, & Miura, Irene Kazumi. (2011). Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: pautas para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 227-240. Recuperado em 09 de julho de 2023, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200010&lng=pt&tlng=pt.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. In C. L. M. Keyes, & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well lived* (pp. 11-20). Washington DC: American Psychological Association.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Psicologia positiva: uma introdução. *American Psychologist*, 55 (1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Progresso da Psicologia Positiva: Validação Empírica de Intervenções. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Semnhoras, E. M. (2022). *Administração: Estudos Contemporâneos*. boa viesta: Editora EUOLE, 2022.

Sicsú, J. & Castelar A. (2009). *Sociedade e economia: estratégias de crescimento e desenvolvimento*. Brasília: Ipea.

Silva, L. S. A. & Quelhas, O. L. G. (2006). Sustentabilidade empresarial e o impacto no custo de capital próprio das empresas de capital aberto. *Gestão & Produção*, 13(3), 385–395. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2006000300003>



Silva, Tânia Ferraro Gilaberte (2017). Trabalho digno, motivação para o trabalho e capital psicológico em trabalhadores do conhecimento. Tese (Doutoramento). Universidade de Coimbra-PT. Disponível na WWW: <http://hdl.handle.net/10316/79565>

Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos em Psicologia*, 7, (spe), 11-18. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300003&lng=en&nrm=iso>. access on 27 Oct. 2022. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003>.

Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.

Sun, T. et al. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (1), 69-79. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x

Takeuchi, H. & Nonaka, I. (2008). *Gestão do conhecimento*. Porto Alegre: Bookman.

Valin, C. G. P., Formiga, N. S., Franco, J. B. M. & Ferreira, L. S. (2022). A predição da saúde geral a partir do suporte organizacional e capital psicológico positivo: Um estudo com professores que tem alunos vítima de violência intrafamiliar em escolas brasileiras (p. 850-881). In: *Open Science Research Ii*. 1 ed. Guarujá -SP: Editora científica digital.

Vazquez, A. C. S., & Hutz, C. S. (2021). *Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática* (Vol. 2). Hogrefe

Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-Linda, I. (2012) Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *Revista Ecos - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 1(2), 35-42.

Wang, C. et al. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International journal of environmental research and public health*, 17 (5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>

WHO/OMS - World Health Organization / Organização Mundial de Saúde (2021). *Constituição da Organização Mundial de Saúde*. Recuperado de <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMSOrganiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html> (Publicado originalmente em 1946).

Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. São Paulo: Artmed.

Zhang, C. et al. (2020). Survey of insomnia and related social psychological factors among medical staff involved in the 2019 novel coronavirus disease outbreak. *Frontiers in psychiatry*, 11, 306. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00306>