


**VERIFICAÇÃO DE UM MODELO TEÓRICO MEDIACIONAL ENTRE O
SUPORTE ORGANIZACIONAL, GESTÃO DO CONHECIMENTO E CAPITAL
PSICOLÓGICO POSITIVO EM TRABALHADORES NO ESTADO DO RIO
GRANDE DO NORTE**

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.035-001>

Nilton S. Formiga
Doutor em Psicologia
Universidade Potiguar/
Ecosistemas Ânima, Brasil/
E-mail: nsformiga@yahoo.com

Adelmaria C. Sena
Mestre em Administração
Instituto Federal do Rio Grande do Norte
E-mail: adelma.sena@gmail.com

Fabiana P. Santiago
Mestre em Administração
Hospital Estadual Dr. Jose Pedro Bezerra
E-mail: fabi.rpmp@gmail.com

Jefferson Vitoriano Sena
Mestre em Administração
Instituto Federal do Rio Grande do Norte
E-mail: seninhajefferson@yahoo.com.br

RESUMO

O principal objetivo deste capítulo é avaliar a relação entre o suporte organizacional, a gestão do conhecimento e o capital psicológico positivo, e seu impacto na satisfação dos trabalhadores em organizações públicas e privadas. Em um cenário de constantes transformações nas estruturas e dinâmicas organizacionais, o papel dos indivíduos tem se mostrado estratégico para o alcance dos objetivos das empresas. Nesse contexto, a gestão do conhecimento, que envolve a criação, compartilhamento e aplicação do conhecimento, e o suporte organizacional, baseado nas expectativas de trocas e benefícios mútuos entre organização e trabalhador, desempenham papéis fundamentais no desenvolvimento do capital psicológico positivo dos colaboradores. A pesquisa contou com a participação de trabalhadores de instituições públicas e privadas de Natal, RN, os quais, responderam os dados sociodemográficos, a escala de gestão do conhecimento, percepção do suporte organizacional e capital psicológico positivo no trabalho. Na verificação do modelo teórico, observou-se que o modelo, o qual, hipotetizou um efeito mediacional da gestão do conhecimento entre o suporte organizacional e o capital psicológico positivo no trabalho foi confirmado. Também, foi observado que, quanto maior é o suporte organizacional, maior a gestão do conhecimento em função do capital psicológico positivo. Considera-se importante o efeito mediacional da gestão do conhecimento quanto variável que contribui para o desenvolvimento e manutenção dos eventos laborais de organização destinados identificação e elaboração dos elementos emocionais no ambiente de trabalho.



Palavras-chave: Suporte organizacional. Gestão do conhecimento. Capital psicológico positivo. Organizações públicas e privadas.



1 INTRODUÇÃO

Estudos relacionados aos desafios enfrentados pelas organizações, em um contexto marcado por transformações contínuas em suas estruturas, processos e dinâmicas operacionais, reforçam cada vez mais a ideia de que os indivíduos desempenham um papel estratégico fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais (Nogueira; Oliveira, 2022). Essas transformações incluem desde adoção de novas tecnologias, a reestruturação de modelos de negócios e a implementação de práticas de gestão inovadoras destinadas a produtividade.

Além disso, a capacidade dos trabalhadores de se adaptarem a mudanças rápidas e de contribuírem com suas habilidades e conhecimentos específicos é visto como um diferencial competitivo crucial. A valorização do capital humano, portanto, não apenas facilita a implementação de estratégias organizacionais, mas também promove um ambiente de trabalho mais colaborativo e resiliente, essencial para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo das organizações (cf. Moreira, 2010; Santos, Bispo, Abbad, 2014; Vasconcelos, Cyrino, D'Oliveira, Prallon, 2015; Mamede, 2024).

Desde a fundação da ciência administrativa, com Henry Fayol como seu primeiro precursor, a gestão organizacional ficou associada principalmente à dimensão econômica, priorizando apenas a competitividade e os estímulos financeiros como fundamentos para o sucesso e a satisfação dos trabalhadores (cf. Melo Neto, 2008; Andrade, Amboni, 2011; Verstegen, 2011; Fidelis, Formiga, 2023). Segundo os autores supracitados, os recentes desafios enfrentados pelas organizações (transformações contínuas em estruturas, processos e dinâmicas operacionais), a gestão do conhecimento tem se tornado uma área de estudo cada vez mais relevante no contexto organizacional, reforçando a ideia de que os indivíduos desempenham um papel estratégico fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais.

Assim, de acordo com Sena (2024; Almeida et al., 2020; Franco et al., 2021), a gestão do conhecimento desempenha um papel fundamental nas organizações, envolvendo a criação, compartilhamento, uso e gerenciamento do conhecimento e informações. Nesse contexto, a empresa assume um papel crucial na formação da identidade organizacional, sendo responsável por estabelecer e manter práticas sociais, coordenação e aprendizado entre trabalhador e organização (Kogut, Zander, 1996). Essas práticas visam melhorar a dinâmica e a produtividade, além de promover a valorização do capital humano e um ambiente de trabalho colaborativo.

Logo, a gestão do conhecimento pode estar relacionada ao capital psicológico positivo dos trabalhadores, que abrange aspectos como bem-estar no trabalho, espiritualidade e liderança autêntica. O comportamento organizacional positivo (COP), proposto por Luthans (2002), baseia-se nos aspectos psicossociais positivos dos trabalhadores, destacando temas como capital psicológico (CAPSI), bem-estar no trabalho (BET), espiritualidade e liderança autêntica, que se tornam cada vez mais difundidos (Luthans, 2002; Siqueira, 2014; Estevam et al., 2022; Franco et al., 2022).

A relação entre a gestão do conhecimento e a percepção do suporte organizacional sugere que as organizações devem se atentar para o cumprimento do contrato psicológico estabelecido com seus trabalhadores. Esse contrato baseia-se nas expectativas de trocas e benefícios mútuos entre a organização e o trabalhador (Formiga, Fleury, Souza, 2014; Santos Silva, Cappellozza, Venelli Costa, 2015; Figuera Marzall, Rizzetti, Almeida Dos Santos, Flores Costa, 2020. Formiga *et al.*, 2020).

Portanto, é fundamental que os gestores estejam atentos às necessidades e expectativas dos funcionários, oferecendo recursos, reconhecimento e oportunidades de crescimento (Kurtessis *et al.*, 2017). Ao fortalecer a percepção do suporte organizacional, a gestão pode favorecer um ambiente propício para a gestão do conhecimento, promovendo a inovação, a aprendizagem contínua e o alcance dos objetivos organizacionais (Cabrera, Cabrera, 2005; Cavazotte, Moreno Jr., Turano, 2015; Dourado *et al.*, 2018).

Em termos teóricos e empíricos, pretende-se contribuir, tanto como elemento conceitual referente as variáveis abordam nesta pesquisa, quanto orientações a gestores e trabalhadores no que diz respeito a percepção e implementações práticas destinadas um maior impacto na satisfação dos trabalhadores, produtividade e dinâmica laboral mais positiva e interdependente para o espaço organizacional. A condição desta proposta, refere-se também, a existência de uma baixa produção de estudos que relacionem os construtos contemplando para o presente estudo, pois, algumas destas produções se concentraram apenas nos pares destas variáveis (cf. Paschoal, Torres, Porto, 2010; Martins, Lima, Agapito, Souza, Siqueira, 2011; Santana-Cárdenas, Viseu, López-Nuñez, Jesus, 2018; Nogueira, Oliveira, 2022; Freire, Formiga, Fernandes, 2020; Estevam *et al.*, 2022; Franco *et al.*, 2022).

Buscando comprovar à afirmação da existência de poucos estudos sobre o tema, realizou-se um levantamento de pesquisa em artigos científicos, dissertações e teses seminais, bem como o que vem sendo discutido na fronteira do conhecimento nessas áreas. Foi utilizado os bancos de dados do Google Acadêmico, SciELO, Portal de Periódicos CAPES, base de dados SPELL e o repositório dos anais de eventos científicos da ANPAD, nos idiomas português e inglês. As palavras-chaves utilizadas para a busca em português foram: Suporte Organizacional, Gestão do Conhecimento, Capital Psicológico Positivo, Organizações Públicas e Organizações Privadas. Já para os termos em inglês, foram utilizadas as palavras-chaves: *Organizational Support*, *Knowledge Management*, *Positive Psychological Capital*, *Public Organizations* e *Private Organizations*. Para os termos em espanhol, as palavras-chaves foram: *Apoyo Organizacional*, *Gestión del Conocimiento*, *Capital Psicológico Positivo*, *Organizaciones Públicas y Privadas*. Para obter o maior número de artigos relacionados ao propósito desta pesquisa, foi utilizado o operador lógico booleano "OR" nos resumos. Além disso, foram realizadas buscas combinando os termos com o operador "AND" para encontrar estudos que abordassem as relações entre os construtos de interesse, condição a qual, revelou a existência de poucos estudos que abordassem as tres variáveis quanto modelo teórico.



Dado o panorama descrito, este estudo tem como ponto central de interesse, analisar a relação entre as variáveis do suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo e seu impacto na satisfação do trabalhador. Bem como, busca-se avaliar a consistência interna das escalas sobre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo em trabalhadores e verificar as diferenças entre os escores médios nas variáveis desses construtos.

A Percepção do Suporte Organizacional (PSO) é um construto que tem sido amplamente estudado no campo da psicologia organizacional. Introduzido por Eisenberger et al. (1986), a PSO refere-se às crenças dos funcionários sobre o quanto a organização valoriza suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar. Essa percepção é reforçada quando os funcionários se sentem valorizados e apoiados pela organização (Rhoades, Eisenberger, 2002; Kurtessis *et al.*, 2017; Al-Hussami, Hammad, Alsoleihat, 2018).

A Teoria do Suporte Organizacional (TSO) fornece uma base conceitual para entender a PSO. De acordo com a TSO, os trabalhadores são vistos como agentes ativos dentro da organização, e sua motivação e produtividade não são exclusivamente sua responsabilidade (Freire, Formiga, Fernandes, 2020; Sena, 2024). A TSO também se baseia na noção de reciprocidade, sugerindo que os trabalhadores apresentarão um desempenho desejável na medida em que perceberem que a organização os trata bem (Dabos, Rousseau, 2004).

Diversos autores têm destacado a importância do suporte organizacional como um construto mediador nas relações entre organização, trabalho e indivíduo (Diógenes, Paschoal, Neiva, Meneses, 2016; Fleury, Formiga, Souza, 2017; Jain, Giga, Cooper, 2013; Kurtessis *et al.*, 2015). A PSO permite identificar as crenças e valores dos trabalhadores em relação ao reconhecimento e valorização demonstrados pela organização.

Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) argumentam que a PSO influencia o comprometimento profissional e o vínculo entre o trabalhador e a organização. Estudos empíricos têm demonstrado que a PSO está relacionada a diversos resultados organizacionais, como socialização de conhecimento, motivação, justiça processual (Tsai *et al.*, 2015), comprometimento organizacional, adaptabilidade e aceitação de mudanças (Al-Hussami, Hammad, Aldoleihat, 2018).

A relação entre a PSO e o capital psicológico no trabalho, segundo Formiga, Sousa e Freire (2018; Formiga, Freire, Azevedo, Faria, 2020) tem uma relação positiva entre a PSO e as dimensões do capital psicológico, como otimismo, resiliência, autoeficácia e esperança. Esses achados ressaltam a importância de um suporte organizacional abrangente, que considere tanto a saúde emocional quanto a profissional dos trabalhadores. Em síntese, a Percepção do Suporte Organizacional (PSO) desempenha um papel crucial no entendimento das interações entre os colaboradores e as empresas. Esse construto exerce influência sobre várias facetas do comportamento nas organizações, abrangendo o engajamento dos funcionários, seu desempenho profissional e seu bem-estar geral. É importante



prosseguir avaliando os fatores que precedem e sucedem a PSO, assim como sua implementação em distintos cenários organizacionais e em diferentes contextos culturais. Para obter uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno e desenvolver estratégias eficazes é preciso promover um ambiente de trabalho mais favorável e produtivo, destacando em especial, uma perspectiva sociocognitiva no ambiente de trabalho seria bastante útil e a gestão do conhecimento seria uma delas.

No que se refere a Gestão do Conhecimento (GC), ela tem sido um tema de grande relevância em diversas áreas das ciências humanas e sociais, especialmente no campo da administração. Desde a década de 1990, pesquisadores têm se dedicado a estudar como a GC pode transformar o conhecimento organizacional em um recurso valioso para as empresas (Azevedo, 2018), principalmente, quando se pretender avaliar a relação entre a GC, o suporte organizacional e o capital psicológico positivo dos trabalhadores em organizações públicas e privadas. Partindo das contribuições de autores como Nonaka e Takeuchi (1995), Davenport e Prusak (1998), Kluge, Stein e Licht (2002), Cardoso (2003) e Fandiño, Formiga e Menezes (2018), se busca compreender como a GC pode influenciar positivamente o desempenho, a criatividade e a capacidade de resolução de problemas dos colaboradores, considerando o papel mediador do suporte organizacional e o impacto no capital psicológico positivo.

Azevedo (2018) ressalta que a gestão das organizações, até a década de 1980, tinha como principais fatores o acesso à mão de obra de baixo custo, aos recursos naturais e ao capital financeiro. Pouca relevância era dada ao conhecimento como parte do ativo, uma forma de capital ou até mesmo um recurso organizacional. No entanto, no final daquela década e durante a década seguinte, as características de gestão evoluíram para outros temas que ainda se sobressaem atualmente, especialmente a gestão do conhecimento.

A obtenção de conhecimento por meio de práticas diárias, processos cotidianos, rotinas organizacionais e normas internas é enfatizada por Davenport (2000). A gestão do conhecimento visa converter esse conhecimento em um recurso precioso e insubstituível, especialmente para empresas que atuam em ambientes incertos e imprevisíveis, tendo como premissa que as organizações não conseguem aproveitar totalmente todo o conhecimento que possuem (Azevedo, 2018).

Para uma organização desenvolver uma gestão do conhecimento eficaz, é necessário foco e atenção às estratégias; flexibilidade nas relações internas e externas; entendimento profundo e individualizado de todos os colaboradores envolvidos; agilidade na tomada de decisão; e, sobretudo, ampla capacidade processual de inovação por meio da utilização dos conhecimentos interno e externo (Cassapo, 2008).

Para Chomley (2015; Franco, Formiga, Grangeiro, Oliveira, Estevam, 2021; Formiga, Marques, Santos, Almeida, 2024), o conhecimento existente é algo não mensurado e é o recurso mais valioso tanto no âmbito individual quanto no coletivo, nas esferas públicas e privadas. A crença de cada indivíduo que compõe a organização, assim como o comportamento e a particularidade, influencia



diretamente a cultura organizacional. O conhecimento, quando disseminado, traz benefícios e indicadores de crescimento para as organizações, caracterizando assim sua cultura organizacional e relacionando-se diretamente com outras áreas, como a da informação e da gestão de pessoas.

O estudo desenvolvido por Sena (2024) com trabalhadores no Rio Grande do Norte, comprovou a existência de relações positivas e significativas entre o suporte organizacional, gestão do conhecimento e intenção a rotatividade; para o autor supracitado, no ambiente de trabalho, quando o trabalhador perceber que a organização oferece a ele vínculos e apoio para um desenvolvimento produtivo e saudável (compreende-se como suporte organizacional) a gestão não apenas seria competente, mas, capaz de gerir saberes mais aplicados e com um conteúdo de eficiência para administração da função e qualidade do serviço, consecutivamente, um baixo interesse em sair do trabalho ou função laboral, criando valor organizacional.

Neste contexto, o papel do suporte organizacional é de grande importância, pois este não atenderia apenas as normas da organização e a implementação de uma política organizacional mais humana, bem como, a condição de um processo identitário da díade trabalhador-organização e vice-versa, pois, contribuiria para formação e desenvolvimento de uma percepção valorativa do profissional a respeito do vínculo estabelecido pela organização com ele, podendo conduzir ao trabalho com um bem-estar e satisfação com o ambiente laboral em seu espaço laboral (cf. Formiga, Franco, Nascimento, 2020).

Tanto para Sena (2024), quanto Formiga, Franco e Nascimento (2020), a explicação que o suporte organizacional tem sobre a intenção a rotatividade, reflete a condição de valor e importância do fenômeno laboral, quanto a perspectiva da gestão, ser uma variável mediadora; sair do setor ou da organização em que se trabalha, não seria mais uma questão material e sim, humana, em especial, sobre a forma de gerir. Além disso, a gestão do conhecimento tem sido associada ao capital psicológico positivo dos trabalhadores, destacando que altos níveis de autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo tendem a ser mais propensos a compartilhar conhecimentos e contribuir para a aprendizagem organizacional (Luthans, et al., 2006; Luthans *et al.*, 2007).

O capital psicológico positivo (CAPSI) é um conceito relativamente recente na psicologia organizacional e do trabalho, que se refere a um estado psicológico positivo de desenvolvimento individual, caracterizado por quatro pilares: autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência; esses pilares são considerados essenciais para a adaptação do indivíduo ao contexto organizacional (Luthans *et al.*, 2007).



Luthans e Youssef (2004) associaram o termo "capital" à possibilidade de investimentos que as organizações podem fazer em seus colaboradores, considerando que as dimensões do construto são mensuráveis, suscetíveis a desenvolvimento e influenciam significativamente o desempenho individual.

O CAPSI é considerado um recurso pessoal que pode ser desenvolvido e aprimorado, contribuindo para o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Estudos têm demonstrado que indivíduos com alto nível de Capital Psicológico tendem a ser mais engajados, comprometidos e satisfeitos com seu trabalho (Luthans *et al.*, 2007; Avey *et al.*, 2011). As quatro dimensões do CAPSI (autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência) atuam como fatores protetivos e motivacionais, auxiliando os colaboradores a lidarem com os desafios e as demandas do trabalho de forma mais positiva e eficaz.

Ao decorrer dos anos, pesquisas têm evidenciado a importância do Capital Psicológico no contexto organizacional. Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014) identificaram correlações positivas e significativas entre engajamento, bem-estar no trabalho e Capital Psicológico em profissionais de gestão de pessoas. Badran e Youssef-Morgan (2015) associaram o construto à satisfação no trabalho, enquanto Choi e Lee (2014) verificaram sua relação com o desempenho percebido, a intenção de rotatividade e o bem-estar.

Alguns estudos têm ampliado o entendimento sobre o Capital Psicológico, por exemplo: Rehman, Qingren, Latif e Iqbal (2017) observaram que ele está relacionado à diminuição dos níveis da síndrome de burnout e ao aumento do desempenho no trabalho. Singhal e Rastogi (2018) enfatizaram suas associações significativas com o comprometimento de carreira e o bem-estar. Tüzün, Çetin e Basim (2018) relacionaram-no com a performance profissional, enquanto Li, Castaño e Li (2018) e Kang e Busser (2018) identificaram sua relação com liderança e engajamento no trabalho. Schneck, Cabral e Vaccaro (2019) constataram que o desenvolvimento do Capital Psicológico agrega valor à vantagem competitiva das organizações, fomentando um modelo de pensamento positivo no qual o indivíduo tem a capacidade de modificar ou substituir as crenças e premissas adquiridas ao longo do tempo (Luthans, Youssef-Morgan, 2017). No estudo desenvolvido por Formiga *et al.* (2019) é destacado que o Capital Psicológico aplicado ao contexto organizacional tem o potencial de promover confiança, regulação emocional e qualidade de vida no trabalho.

Além disso, o Capital Psicológico Positivo tem sido associado a diversos resultados organizacionais desejáveis, como maior produtividade, criatividade, inovação e menor rotatividade (Luthans *et al.*, 2007; Avey *et al.*, 2011). Colaboradores com alto CAPSI tendem a ser mais proativos, persistentes e adaptáveis, o que contribui para um melhor desempenho individual e, conseqüentemente, para o sucesso da organização.

Assim, o Capital Psicológico Positivo tem sido estudado em relação a outras variáveis do contexto organizacional, como liderança, cultura e clima organizacional. Líderes com alto CAPSI tendem a serem mais eficazes na promoção do engajamento e do bem-estar de suas equipes (Avey *et al.*, 2011). Ademais, organizações que valorizam e promovem o desenvolvimento do Capital Psicológico de seus colaboradores tendem a ter uma cultura mais positiva e saudável, o que contribui para a retenção de talentos e para o sucesso organizacional a longo prazo (Luthans, Youssef-Morgan, 2017). Soraggi e Paschoal (2021) ressaltam a relevância de investigar a interação entre variáveis pessoais e organizacionais no ambiente de trabalho. Seus achados confirmam que a percepção de suporte organizacional e o Capital Psicológico exercem papéis significativos na explicação do bem-estar no trabalho, sendo fundamentais para compreender suas interações no contexto organizacional; bem como, desenvolver uma fonte de emoções e comportamentos positivos impactando na satisfação dos funcionários (Saraswati, 2019; Singh, Singh, 2019; Perugini, Solano, 2019).

Por fim, Tang, Shao e Chen (2019) afirmam que o Capital Psicológico tem um efeito positivo na satisfação e no comprometimento organizacional dos colaboradores, além de existir uma relação positiva entre comportamento inovador, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional por parte dos funcionários. Eles sugerem que as empresas devem considerar a adoção de medidas para elevar o Capital Psicológico dos colaboradores, a fim de aprimorar seu comportamento inovador.

Portanto, o capital psicológico positivo representa um importante recurso pessoal que pode ser desenvolvido e gerenciado para promover o crescimento e o desempenho individual e organizacional, constituindo um tema relevante para a pesquisa e a prática em gestão de pessoas e comportamento organizacional. Neste contexto teórico, pretende-se avaliar a relação entre Percepção do Suporte Organizacional (PSO), a Gestão do Conhecimento (GC) e o Capital Psicológico Positivo (CAPSI) em contextos organizacionais públicos e privados.

2 MÉTODO

Considerando a natureza desta investigação, esta, contempla uma perspectiva quantitativa, tendo em sua tipologia de pesquisa uma identidade empírica descritiva e correlacional. Com isso, busca-se não apenas identificar, bem como, gerar proposições teóricas capaz de responder o fenômeno apresentado e sugestões de pesquisas futuras e, provavelmente, interventivas referente ao sistema de trabalho e suas formas de gestão que venha a contribuir para um desenvolvimento produtivo saudável para os trabalhadores de organizações públicas e privada na cidade de Natal, RN.

Neste sentido, exige-se que o método de pesquisa a ser adotado, tem uma convergência tanto com o tipo de pesquisa, quanto a perspectiva teórica e empírica a ser desenvolvida neste projeto. Para isto, utilizou-se do método quantitativo como base definidora para os procedimentos sistemáticos referente a descrição e explicações causais dos fatos a serem avaliados.

A condição teórica e prática do uso deste método, tem seu interesse, porque de acordo com Richardson (1989) e Perovano (2016), é capaz de propiciar uma maior precisão dos resultados, bem como, testar as hipóteses adotadas. Ao assumir esta natureza de perspectiva, o interesse central está na condição de mensurar e avaliar dimensões, fatos e fenômenos específicos em uma realidade determinada.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a opção escolhida contemplou a pesquisa de levantamento de dados por meio de pesquisa de campo, com vistas ao exame de uma amostra representativa da população a ser pesquisada e obter a compreensão de parte da realidade avaliada com base nas análises estatísticas, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado e Lucio (2013; Alves-Mazzotti, Gewandsznajder, 2004).

2.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

A pesquisa foi conduzida eletronicamente por meio do *Google Forms*, direcionada individualmente aos trabalhadores atualmente atuantes no mercado de trabalho na cidade de Natal, RN, em organizações públicas e privadas. Os interessados em participar eram conduzidos para acessar o formulário eletrônico, distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. Vale ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra coletada foi avaliada por meio do pacote estatístico G Power 3.2, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007). Para isso, considerou-se o padrão estatístico de análise, com uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Uma amostra DE 360 trabalhadores de organizações públicas e privadas, na cidade de Natal-RN, apresentou indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,97$, $p\text{-value} \leq 0,01$) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

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

Os participantes foram informados de que suas respostas seriam pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não haverá respostas certas ou erradas, sendo as respostas tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo assim o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia estará disponível para esclarecer

dúvidas, e estima-se que um tempo médio de cinco minutos seja suficiente para a conclusão da atividade.

2.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

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

Escala de Gestão do Conhecimento – desenvolvido por Pais (2014), trata-se de uma medida que abrangente diversas práticas e orientações organizacionais relacionadas aos processos de gestão do conhecimento, a qual, é composta por 22 itens, respondido numa escala do tipo Likert de cinco pontos com variação de extremos ‘quase numa se aplica = 1 a 5 = aplica-se quase totalmente, distribuídos em quatro fatores distintos: Orientação Cultural para o Conhecimento, que indica a propensão da organização para práticas, regras, normas e procedimentos estabelecidos que devem ser seguidos. Ele destaca um referencial comum e uma memória coletiva, enfatizando um conjunto compartilhado de valores reconhecidos; Orientação Competitiva, diz respeito à inclinação da organização para o exterior, inserindo-se no contexto da competitividade e desempenho comparativo, possibilitando a gestão estratégica do conhecimento, a adaptação ao ambiente externo e a conquista de vantagens competitivas; Práticas Formais de Gestão do Conhecimento, engloba os esforços organizacionais concebidos em torno de processos formalmente instituídos, especialmente no âmbito do conhecimento explícito. Compreende um conjunto de práticas voltadas para a criação e a aquisição de conhecimento, visando preservar, compartilhar e utilizar o conhecimento em produtos e serviços. Essas práticas propiciam mudanças, desenvolvimento organizacional, tomada de iniciativa e inovação; Práticas Informais de Gestão do Conhecimento, refere-se as interações que ocorrem na organização e facilitam a construção social do conhecimento, as quais, emergem nas práticas discursivas e na criação de uma linguagem comum e coletiva. Destaca-se a ênfase no conhecimento de natureza tácita, que surge a partir do contato direto e presencial entre indivíduos. Aqui, ocorre uma gestão simbólica do conhecimento, permitindo a atribuição de sentido.

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Essa medida tem como objetivo avaliar em que medida as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa se preocupa com o bem-estar do funcionário. Para responder ao construto, os participantes deveriam indicar sua percepção marcando a resposta correspondente em uma escala de sete pontos, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Em relação à confiabilidade da escala, no estudo pioneiro de Siqueira (1995), foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando consistência interna na mensuração do

construto. Além disso, em uma amostra de trabalhadores brasileiros, Formiga, Fleury e Souza (2014) realizaram uma pesquisa para verificar a consistência da estrutura fatorial da escala por meio da análise fatorial confirmatória. Esses autores observaram indicadores psicométricos que confirmaram a estrutura fatorial proposta pela escala EPSO.

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) – Instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e adaptado em sua forma reduzida com 12 itens, por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo e Cara-Linda (2012) para o contexto português. Estes itens descrevem conteúdos referente a 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, quatro fatores ou dimensões, são compostas da seguinte forma: Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo. O participante deveria responder numa escala tipo Likert que variou de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente, o grau de concordância com cada questão apresentada. Estudos no Brasil, desenvolvido Formiga, Viseu e Jesus (2014; Formiga et al., 2019) com profissionais brasileiros, tem revelado indicadores psicométricos bastantes confiáveis confirmando a proposta por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e Viseu et al. (2012) em Portugal.

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

2.3 ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados, utilizou-se o software estatístico SPSSWIN, na versão 25.0 e neste, inicialmente, será verificada a presença de *outliers* multivariados, o qual, realizar-se-á através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos. Neste programa estatístico, foi tabulado e realizada a estatística descritiva, análise de consistência interna, correlacional e de variância, respectivamente, média e desvio padrão, alfa de Cronbach, correlação de Pearson, teste t de Student e Anova (Dancey, Reidy, 2006).

Realizou-se uma análise de modelagem de equações estruturais (MEE) destinadas a explicação multivariada do modelo teórico hipotetizado. Para este tipo de cálculo, utilizou-se a versão 25.0 do programa *AMOS Graphics*, o qual, tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que visam uma melhor construção da adaptação e acurácia dos instrumentos utilizados na tese, bem como, permite desenhar o modelo teórico pretendido no estudo. Para tanto, considerou-se como entrada a matriz de covariâncias dos itens das medidas utilizadas, o estimador *ML (Maximum Likelihood)* (Fleury, Formiga, Souza, Souza, 2017). Para este tipo de análise alguns índices permitem avaliar a qualidade de ajuste dos dados ao modelo fatorial e teórico proposto (Hair. *et al.*, 2005; Lattin, Carroll e Green, 2011), devem ser considerados: o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da

variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50. Será verificada a proposta do modelo teórico pretendido quanto à associação entre as variáveis; para isso, consideraram-se os seguintes indicadores estatísticos: O $\chi^2/g.l.$, RMR, *GFI*, *AGFI*, *RMSEA* e CFI). Além desses cálculos, efetuará o cálculo da análise multivariada (MANOVA), associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, para verificar o efeito significativo das diferenças entre os grupos.

3 RESULTADOS

Finalizada a coleta de dados, procurou-se atender ao objetivo central da dissertação; com isso, realizaram-se as análises referentes a qualidade da amostra, apresentadas: no que diz respeito aos dados omissos da pesquisa, estes foram abaixo do percentual de 5%; quanto a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações estiveram dentro aos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2018), os quais devem ser $\leq 0,90$ e que foi observado neste resultados relações variando de -0,13 a 0,59, possibilitando desenvolver modelos explicativos com baixo erro de medida. Também, foi efetuado o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinados à avaliação de amostras superiores a 100 sujeitos, objetivando a verificação dos *outliers* multivariados na amostra, tendo observado indicadores estatísticos que comprovaram a normalidade na amostra (K-S = 0,71, $p < 0,38$ (Nascimento *et al.*, 2014).

Confirmada a qualidade da amostra, destaca-se as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa: uma amostra total de 361 trabalhadores, com a maioria do sexo feminino (54%), média de idade 42,79 anos (d.p. = 10,77); quanto aos tempos de serviço de 47% tinha mais de dez anos, 52% eram do setor privado e 48% do setor público e 59% trabalhavam os dois turnos.

Antes de responder ao objetivo principal do capítulo, procurou-se atender um dos objetivos específicos; este fato se deve a condição de que as medidas utilizadas, já se encontravam previamente validadas em amostras de trabalhadores brasileiros e que, tanto revelaram indicadores psicométricos consistentes, quanto condições significativas entre os escores fatoriais e fidedignidade na avaliação dos fenômenos que abordavam, bem como, foi desenvolvido nos últimos cinco anos (a saber: Percepção do Suporte Organizacional, capital psicológico positivo no trabalho e gestão do conhecimento organizacional [respectivamente, Franco *et al.*, 2021; Formiga, Paula, Silva 2022; Fidelis, Formiga, Fernandes, 2022).

Tendo observado a manutenção dos indicadores psicométricos da estrutura fatorial destas medidas em amostras de trabalhadores, verificou-se a organização da estrutura fatorial e invariância fatorial delas; considerou-se a organização fatorial de um único fator da escala de percepção de suporte organizacional, de quatro fatores do capital psicológico positivo no trabalho e, também, quatro fatores da gestão do conhecimento. Para a realização das análises estatísticas nesta etapa, foi empregado o

pacote estatístico AMOS GRAFICS 25.0, destinado à análise fatorial confirmatória para a qual presumiu as referidas organizações fatoriais, observadas nos estudos originais e aqueles desenvolvidos pelos autores supracitados.

Deixou-se livre a covariância entre os itens das escalas (ϕ , φ) e observou indicadores de qualidade de ajuste no intervalo recomendado na literatura (Hair et al., 2010; Maroco, 2010). As estruturas fatoriais propostas, na especificidade de cada escala, apresentaram indicadores estatísticos que corroboraram teórica e empiricamente a medida em questão. Foi observado tanto indicadores estatísticos adequados, quanto ter identificado em todas as saturações (Lambdas, λ) estarem no intervalo esperado $|0 - 1|$, inexistindo problemas da estimação proposta (ver tabela 1).

Observou-se que elas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$) comprovando a existência dos modelos fatoriais em suas respectivas organizações das medidas da Percepção do Suporte Organizacional, Capital Psicológico Positivo no Trabalho e Ansiedade, depressão e estresse; apresentaram associações Lambdas positivas e com escores superiores a 0,50.

Em relação a validade destes constructos, o cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME), respectivamente, foram acima de 0,70 e 0,50, estiveram acima do exigido na literatura estatística (Hair et al., 2010; Maroco, 2010), destacando assim, existir evidencia na qualidade da estrutura fatorial dos constructos utilizados. A título de complemento à validade e consistência interna, o alfa de Cronbach foi $> 0,70$, corroborando a consistência interna das medidas. Na tabela 1, são apresentados estes indicadores estatísticos referentes a qualidade da organização fatorial dos constructos utilizados na dissertação; para todos eles, os critérios psicométricos foram atendidos, correspondendo a condição da especificidade fatorial de cada uma medida (respectivamente, uni fatorial, tetra fatorial e tetra fatorial) destes constructos.

Tabela 1 - Análise estatística da fatorialidade das escalas.

Escalas	Estatísticas						Indicadores psicométricos				
	Análise fatorial confirmatória			Validade de construto e consistência interna			χ^2/gf $\geq 1 \leq 3$	GFI > 0,90	AGFI > 0,90	CFI > 0,90	RMSEA $\leq 0,08$
	Escores fatoriais (λ)	E (erros)	Qtd. itens	CC > 0,70	VME > 0,50	Alfa (α) > 0,70					
Escala de percepção do suporte organizacional (EPSO)	0,61-0,78	0,34-0,61	9	0,85	0,56	0,81*	2,19	0,94	0,95	0,96	0,05 (0,01-0,08)
Escala de capital psicológico positivo no trabalho (ECP)	0,68-0,82	0,43-0,64	12	0,93	0,70	0,90*	1,26	0,95	0,96	0,99	0,03 (0,02-0,04)
Escala de gestão do conhecimento organizacional (EGCO)	0,61-0,81	0,31-0,50	21	0,85	0,59	0,90*	2,93	0,93	0,96	0,94	0,03 (0,01-0,04)

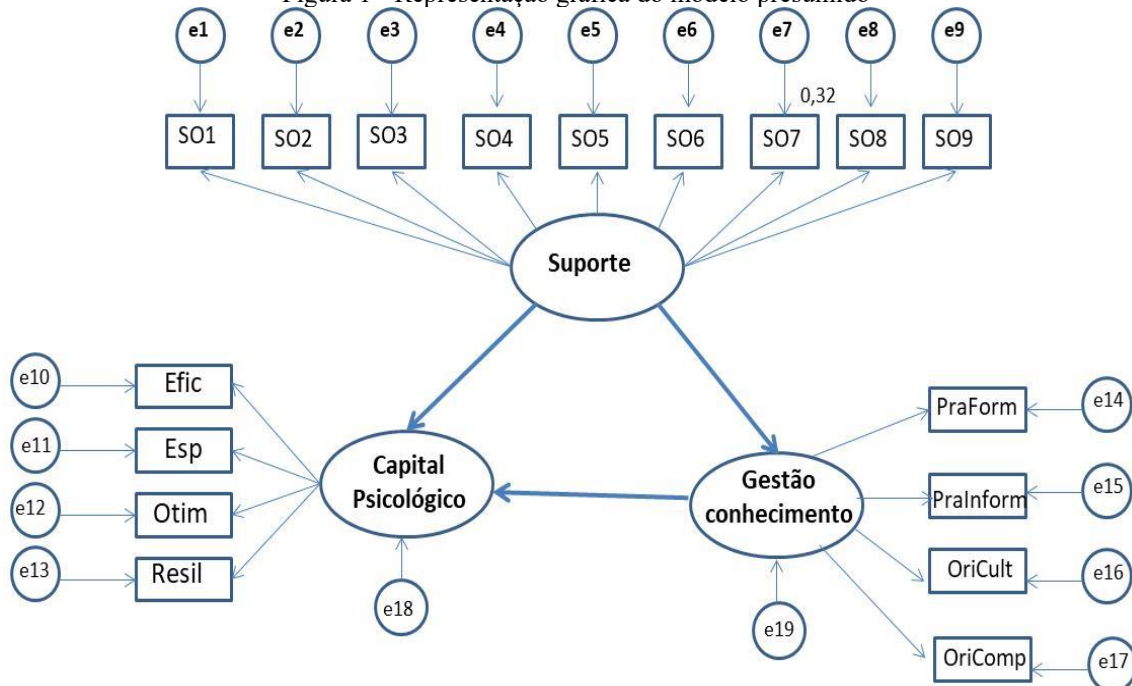
Notas: χ^2/gf , GFI e AGFI = medidas de ajuste absoluto; CFI e RMSEA = medida de ajustamento incremental; α = Alfa de Cronbach. *p-valor $\leq 0,001$. CC = Confiabilidade Composta; VME = Variância Média Extraída

Fonte: Autoria própria.

A partir dos achados estatísticos referentes a confiabilidade das escalas quanto invariantes na mensuração dos fenômenos destacados em trabalhadores neste capítulo; afinal, as escalas apresentaram indicadores de acordo com o que a literatura estatística e psicométrica exige, as quais garantiram à avaliação consistente do conteúdo proposto neste estudo. Com base nesses resultados procurou-se verificar o objetivo central, o qual, à título de lembrança ao leitor, pretende avaliar a influência da percepção do suporte organizacional no capital psicológico positivo no trabalho e destas duas variáveis na percepção da saúde geral em trabalhadores.

Desta maneira, na figura 1, foi organizada uma representação do construto reflexivo, a qual, a partir da análise e modelagem de equação estrutural, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais que foi previamente estabelecido no objetivo central desta dissertação e nas suas hipóteses e que pretendeu comprová-lo. Para detalhe, o modelo sugerido segue abaixo.

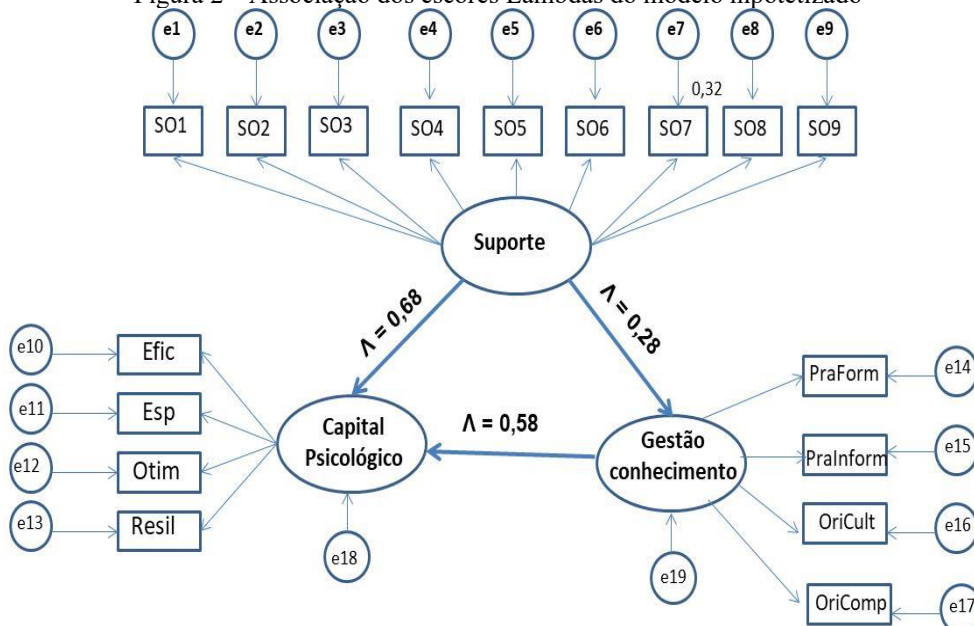
Figura 1 - Representação gráfica do modelo presumido



Notas: Suporte = Percepção do Suporte Organizacional; Efic., Esp., Otim., Resil = dimensões do capital psicológico positivo no trabalho; PraForm., PraInform., OriCult., OriComp = dimensões da gestão do conhecimento.

Neste sentido o modelo hipotetizado foi delineado de forma que assumisse uma relação direta (Figura 2), na qual, o construto do **Suporte** estaria predizendo positivamente o **Capital Psicológico Positivo** e estes, a **Gestão do conhecimento**. Inicialmente, gerou-se o cálculo para este modelo e com as devidas modificações realizadas nos ajustes de erro, o modelo proposto apresentou a seguinte razão estatística: $\chi^2/g1 = 1,70$, RMR = 0,08, GFI = 0,93, AGFI = 0,91, CFI = 0,96, TLI = 0,95, RMSEA = 0,05 (0,04-0,07).

Figura 2 – Associação dos escores Lambdas do modelo hipotetizado

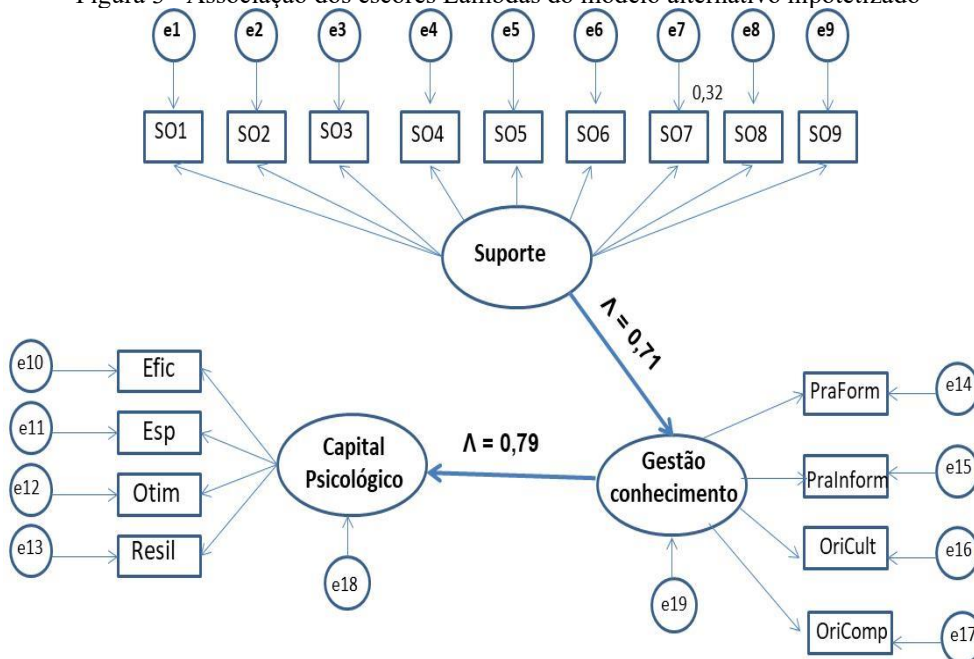


Notas: Suporte = Percepção do Suporte Organizacional; Efic., Esp., Otim., Resil = dimensões do capital psicológico positivo no trabalho; PraForm., PraInform., OriCult., OriComp = dimensões da gestão do conhecimento.

Na figura 3 são apresentados os escores Lambdas da associação entre os construtos, os quais, sugerem ser predição esperada. Nota-se que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$ e que não houve problemas de erro na medida, bem como, todas às associações foram significativas e diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$); nota-se que os indicadores psicométricos (por exemplo, χ^2/gl , RMR, GFI, AGFI, CFI, TLI e RMSEA) apresentaram escores aceitáveis recomendados pela literatura estatística. Mas, observou-se que a associação Lambda do **Suporte** sobre o **Capital Psicológico Positivo**, apesar de apresentar uma relação positiva, esta foi abaixo do esperado, pois, para um modelo consistente e que já vem sendo avaliado em estudos anteriores, sugere ser $> 0,30$ (cf. Maroco, 2010).

Sendo assim, gerou-se um modelo alternativo, o qual, sugeriu uma direção associativa de que entre o suporte organizacional e o capital psicológico positivo, a gestão do conhecimento atuaria como variável mediadora. Desta maneira, foi gerado a análise estatística para este modelo e observou-se que os escores da associação Lambda entre os construtos, não apenas se encontraram no intervalo $|0 - 1|$, destacando não existir problemas de erro na medida, bem como, as associações foram significativas e diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$) e $> 0,30$, os quais, foram muito maiores do que os observados no modelo interdependente (a saber: 0,28 e 0,58) (ver figura 3); tendo apresentado a seguinte razão estatística: $\chi^2/\text{gl} = 1,46$, RMR = 0,05, GFI = 0,97, AGFI = 0,95, CFI = 0,97, TLI = 0,98, RMSEA = 0,04 (0,03-0,06).

Figura 3 - Associação dos escores Lambdas do modelo alternativo hipotetizado



Uma informação que garante a proposta desse modelo teórico alternativo observou-se quando consultou a estimativa de predição entre as associações das variáveis, todas foram significativas a um $p < 0,001$ (ver Tabela 2). Assim, comparando os indicadores psicométricos do modelo concorrente

com o primeiro modelo, é possível destacar que o modelo concorrente apresentou melhores resultados, condição essa que sugere que o modelo mediacional é melhor do que um modelo teórico sistêmico (no qual, todas as variáveis estão inter-relacionadas).

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

Construtos	Relação	Itens	Estimativa	d.p.	Razão Critério
Gestão conhecimento	<---	Suporte	1,49	0,33	4,49*
Capital Psicológico	<---	Gestão conhecimento	1,89	0,16	5,35*
SORG1	<---	suporte	1,00	---	---
SORG2	<---	suporte	1,18	0,14	8,30*
SORG3	<---	suporte	1,38	0,21	6,41*
SORG4	<---	suporte	1,79	0,26	6,89*
SORG5	<---	suporte	1,64	0,24	6,66*
SORG6	<---	suporte	1,40	0,22	6,25*
SORG7	<---	suporte	1,89	0,26	7,05*
SORG8	<---	suporte	1,75	0,15	4,94*
SORG9	<---	Suporte	1,46	0,23	6,39*
ORIENT. COMPETIT.	<---	Gestão conhecimento	1,000	---	---
ORIENT. CULTUR.	<---	Gestão conhecimento	2,29	0,38	6,07*
PRATIC. FORMA.	<---	Gestão conhecimento	2,58	0,42	6,15*
PRATIC. INFORM.	<---	Gestão conhecimento	1,79	0,18	4,33**
AE	<---	Capital Psicológico	1,00	---	---
ESP	<---	Capital Psicológico	1,46	0,12	11,33*
RESIL	<---	Capital Psicológico	1,75	0,09	7,62*
OTIM	<---	Capital Psicológico	1,54	0,07	7,01*

NOTAS: *p-valor = 0,001

Garantido a comprovação do modelo teórico alternativo, o qual, os indicadores psicométricos foram confiáveis quando comparados ao modelo pretendido inicialmente (isto é, a existência de uma interdependência entre as variáveis propostas); esta condição permitiu estabelecer a direção de um modelo mediador, com a variáveis da gestão do conhecimento, intermediando o suporte organizacional e capital psicológico positivo do trabalhador, o qual, foi mais consistente teórica e empiricamente.

Buscando garantir a consistência dos resultados do modelo teórico proposto, bem como, avaliar o efeito da variável mediacional, efetuou o teste de Sobel (z); estatística esta que avalia a diferença e/ou influência que as variáveis mediadoras e/ou moderadoras possam influenciar as demais.

Verificou-se com isso o nível de mediação direta e indireta entre as variáveis independente (VI) sobre a dependente (VD) (Baron, Kenny, 1986).

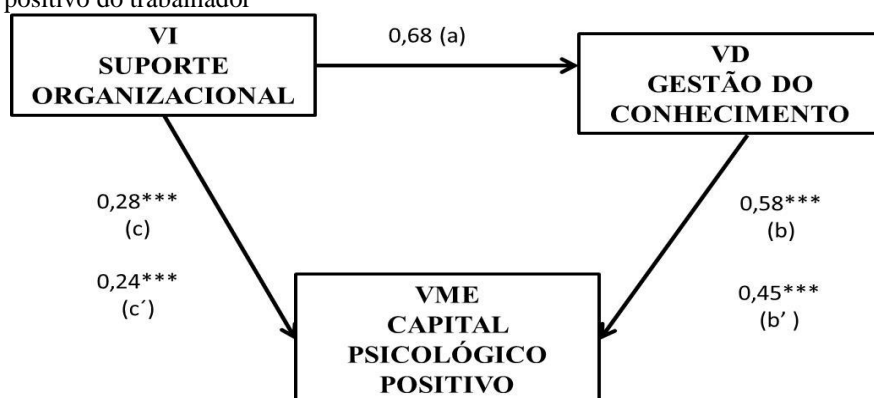
Segundo os autores supracitados, a variável mediadora (VMe) é uma terceira variável que deve predizer a variável dependente (VD), com a variável independente (VI) sendo preditora da variável mediadora. Assim, na presença das duas variáveis – VI e VMe – uma relação significativa prévia entre a VI e a VD decresce em magnitude, demonstrando o efeito mediacional.

De forma mais pontual, esse modelo é caracterizado por uma relação que altera o escore para mais ou para menos a influência da VI sobre a VD. Um modelo mediacional explica as diferentes maneiras pelas quais a VI influencia a VD; nesse sentido, encontra-se uma relação direta entre VI e VD, assim como uma relação mediada por uma terceira variável, influenciando indiretamente a VD (cf. Formiga, Pereira, Estevam, 2020).

Efetuada o cálculo, observou-se a existência de um modelo mediacional, o qual sugere que o suporte organizacional (VI, 'a') influenciou, positivamente, a gestão do conhecimento (VMe), tendo este, influenciado o capital psicológico positivo (VD, 'b') ($z = 3,87; p < 0,001$). Considerando estes resultados, o suporte organizacional influencia muito mais o capital psicológico positivo quando é mediado pela gestão do conhecimento. Observaram-se as direções dos caminhos entre as variáveis, destacando que o efeito preditivo é maior a partir do caminho explicativo indireto ou mediacional ($R^2 = 0,45$) do que do caminho direto ($R^2 = 0,25$) [$95\% \text{ IC} = 0,42-0,71; p < 0,001$].

Na figura 1, pode-se observar que, no caminho $a \rightarrow b$, com VMe, o Beta (β) foi até menor, mas, influenciou, através da mediação, o escore da relação $VI \rightarrow VD$ (c), podendo com isso, observar diminuição no escore c' (de 0,28 para 0,24), com um efeito indireto de beta de 0,45 como já destacado acima (ver figura 4).

Figura 4. Modelo mediacional para explicação suporte organizacional por meio da gestão do conhecimento em relação ao capital psicológico positivo do trabalhador



A partir da confirmação dos modelos teóricos, realizou-se uma análise estatística de comparações; para isso, efetuou-se uma ANOVA, a fim de avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes *versus* independentes (ver tabela 3). O cálculo da Anova, associada ao teste

post-hoc de *Scheffé*, revelaram que os escores médios, foram significativos para as variáveis do suporte organizacional e da gestão do conhecimento em função do capital psicológico positivo, os quais, todos significativos.

Na tabela 3 é possível observar, para o efeito de interação entre as variáveis, que os maiores escores estiveram para o alto nível de suporte organizacional e alto nível de gestão do conhecimento com vistas ao capital psicológico positivo. No teste de *Scheffé* estes resultados foram comprovados ($c > b > a$), isto é, para os respondentes quanto maior for o suporte organizacional, maior será a gestão do conhecimento destinado a um melhor capital psicológico positivo ($F(359/4) = 4,06, p < 0,01; R^2 = 0,30$).

É preciso destacar também, que no efeito direto em cada variável (suporte organizacional e gestão do conhecimento), respectivamente, o nível de suporte organizacional alto em função do capital psicológico ($F(359/2) = 3,80, p < 0,01$), bem como, o nível de gestão do conhecimento ($F(390/2) = 13,86, p < 0,05$).

Tabela 3 - Diferenças dos escores médios entre os construtos do suporte organizacional e gestão do conhecimento em função do capital psicológico positivo em trabalhadores

Nível Suporte organizacional	Nível Gestão Conhecimento	Média	d.p.	95% IC		Estatística		
				Baixo	Alto	F	gl	p-valor
Baixo ^a	Baixo ^a	1,48	0,11	1,27	1,70	4,06	4	0,01
	Moderado ^b	1,64	0,18	1,27	2,01			
	Alto ^c	2,00	0,18	1,64	2,35			
Moderado ^b	Baixo ^a	1,81	0,15	1,50	2,11			
	Moderado ^b	2,00	0,13	1,72	2,27			
	Alto ^c	1,95	0,15	1,64	2,26			
Alto ^c	Baixo ^a	1,16	0,28	0,60	1,73			
	Moderado ^b	2,39	0,14	2,10	2,68			
	Alto ^c	2,77	0,10	2,57	2,98			

Com base nestes achados, destaca-se a importância do efeito mediacional da gestão do conhecimento, o qual, reporta a necessidade de um saber que contribui para o desenvolvimento e manutenção dos eventos laborais que é capaz de organizar os elementos emocionais no ambiente de trabalho pelo próprio trabalhador. Não basta apenas comprovar o efeito de moderação (isto é, a condição teórica-empírica em que as variáveis se mantêm, quanto compreensão causal entre os construtos), mas, ao entender as diferenças entre os tais construtos é possível refletir na possibilidade do desenvolvimento de práticas psicossociais destinadas ao ambiente de trabalho.

4 DISCUSSÃO

Neste capítulo procurou-se avaliar a relação suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo: um modelo preditivo-mediacional em trabalhadores nas organizações

públicas e privadas no estado do Rio Grande do Norte. A pesquisa se insere no campo dos estudos da psicologia e da saúde do trabalhador, especialmente, no que diz respeito à avaliação e implementação de políticas positivas nas organizações e no ambiente de trabalho destinadas a qualidade de vida laboral.

Em termos de objetivos específicos, com base nas análises discriminativas e de confiabilidade das medidas utilizadas, os indicadores psicométricos revelaram consistência dessas para o referido contexto organizacional. Os resultados estatísticos desta dissertação, em todas as medidas, são tanto fidedignos quanto reprodutíveis.

Nesta última condição, isso pode ser afirmado quando se tem por base o ICC, que corresponde às direções conceituais e empíricas da avaliação dos construtos propostos pelos autores originais (cf. Pais, 2014; Luthans, Youssef, Avolio, 2007; Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo, Cara-Linda, 2012; Formiga, Viseu, Jesus, 2014; Formiga et al., 2019; Siqueira, 1995; Formiga, Fleury, Souza, 2014). Com base neste indicador, é possível reforçar que a direção conceitual e avaliativa do fenômeno abordado na dissertação é um evento avaliativo seguro para o contexto organizacional.

Os resultados obtidos neste estudo fornecem evidências empíricas que corroboram a relação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo em trabalhadores de organizações públicas e privadas no estado do Rio Grande do Norte. As análises estatísticas realizadas confirmaram a validade e confiabilidade das escalas utilizadas, bem como a existência de um modelo mediacional no qual a gestão do conhecimento atua como variável mediadora entre o suporte organizacional e o capital psicológico positivo.

Inicialmente, a análise fatorial confirmatória das escalas de Percepção do Suporte Organizacional (EPSO), Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) e Gestão do Conhecimento Organizacional (EGCO) demonstrou indicadores psicométricos adequados, corroborando estudos anteriores (Franco et al., 2021; Formiga, Paula, Silva, 2022; Fidelis, Formiga, Fernandes, 2022). Isso reforça a robustez e aplicabilidade dessas medidas no contexto organizacional brasileiro, especificamente na região estudada.

O modelo teórico inicialmente proposto, que presumia uma relação direta entre suporte organizacional, capital psicológico positivo e gestão do conhecimento, apresentou indicadores estatísticos aceitáveis. No entanto, a associação entre suporte organizacional e capital psicológico positivo, embora positiva, mostrou-se abaixo do esperado ($\lambda < 0,30$). Esse resultado levou à proposição de um modelo alternativo, no qual a gestão do conhecimento atuaria como variável mediadora entre o suporte organizacional e o capital psicológico positivo.

O modelo mediacional proposto apresentou melhores indicadores psicométricos em comparação ao modelo inicial, com associações significativas e superiores a 0,30 entre os construtos. Esse achado sugere que a relação entre suporte organizacional e capital psicológico positivo é

fortalecida quando mediada pela gestão do conhecimento. Tal resultado está alinhado com estudos anteriores que destacam a importância da gestão do conhecimento como um elemento crucial na dinâmica organizacional (Nonaka, Takeuchi, 1995; Davenport, Prusak, 1998).

A análise do efeito mediacional, realizada através do teste de Sobel, confirmou que o suporte organizacional influencia positivamente a gestão do conhecimento, que por sua vez impacta o capital psicológico positivo dos trabalhadores ($z = 3,87$; $p < 0,001$). Esse resultado indica que o efeito do suporte organizacional sobre o capital psicológico positivo é potencializado quando mediado pela gestão do conhecimento, com um efeito indireto ($R^2 = 0,45$) superior ao efeito direto ($R^2 = 0,25$).

Esses achados corroboram a perspectiva de que o suporte organizacional, ao ser percebido pelos trabalhadores, contribui para o desenvolvimento de práticas efetivas de gestão do conhecimento, as quais, por sua vez, fomentam o capital psicológico positivo. Essa relação pode ser explicada pelo fato de que, quando os trabalhadores percebem que a organização os valoriza e apoia (Eisenberger et al., 1986), eles se tornam mais propensos a compartilhar conhecimentos e participar ativamente dos processos de gestão do conhecimento (Cabrera, Cabrera, 2005).

Conseqüentemente, esse ambiente de aprendizagem e compartilhamento contribui para o desenvolvimento das dimensões do capital psicológico positivo: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans et al., 2007).

A análise de variância (ANOVA) revelou diferenças significativas nos escores médios do suporte organizacional e da gestão do conhecimento em função do capital psicológico positivo. Os resultados indicaram que níveis mais altos de suporte organizacional e gestão do conhecimento estão associados a níveis mais elevados de capital psicológico positivo. Esse achado reforça a importância de as organizações investirem em práticas que promovam o suporte organizacional e a gestão eficaz do conhecimento como estratégias para desenvolver o capital psicológico positivo de seus colaboradores.

Esses resultados têm implicações práticas significativas para as organizações. Primeiramente, destacam a importância de as empresas desenvolverem políticas e práticas que demonstrem valorização e apoio aos seus colaboradores, fortalecendo a percepção de suporte organizacional. Isso pode ser alcançado através de programas de reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional e políticas de bem-estar no trabalho.

Em segundo lugar, os achados ressaltam a relevância da implementação de sistemas eficazes de gestão do conhecimento. As organizações devem criar ambientes que facilitem a criação, compartilhamento e aplicação do conhecimento, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua. Isso pode incluir a implementação de plataformas tecnológicas para compartilhamento de informações, incentivo a comunidades de prática e programas de mentoria.



Por fim, o estudo evidencia a importância do desenvolvimento do capital psicológico positivo como um recurso valioso para as organizações. Programas de treinamento e desenvolvimento focados no fortalecimento da autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo dos colaboradores podem contribuir para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Além de suas contribuições teóricas, este estudo fornece implicações práticas valiosas para gestores e líderes organizacionais. Ele sublinha a necessidade de uma abordagem holística no desenvolvimento de recursos humanos, que integre políticas de suporte organizacional, sistemas robustos de gestão do conhecimento e iniciativas voltadas para o fortalecimento do capital psicológico dos colaboradores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, os resultados deste estudo demonstraram que as escalas propostas possuem boa qualidade psicométrica, o que sugere sua aplicabilidade em futuras pesquisas sobre o tema. Com base nesses achados, sugere-se que o desenvolvimento do capital psicológico positivo no trabalho não apenas tem uma relação com os fatores organizacionais, mas também com a prática e implementação de orientações atitudinais aos trabalhadores a respeito do saber e da aplicação da cultura apreendida na dinâmica organizacional.

Sendo assim, com vistas a um desenvolvimento emocional e à manutenção deste no ambiente de trabalho, destaca-se que a responsabilidade não deve ser atribuída somente à organização, mas também à forma de gerir por parte do gestor do setor de trabalho.

Embora os resultados tenham revelado condições estatísticas favoráveis, tanto na validação empírica das escalas quanto nas relações causais entre as variáveis, cumprindo assim os objetivos da pesquisa, acredita-se que estudos futuros poderiam explorar a relação dessas variáveis com outras mais subjetivas.

Por exemplo, seria interessante conduzir um estudo misto que aborde tanto análises nomotéticas quanto ideográficas (no sentido de avaliações projetivas da estrutura da personalidade), especificamente com os gestores, avaliando tanto o sentido e a dinâmica do sistema laboral gerado frente às atividades do funcionário e à realização da demanda, quanto associando a avaliações dos traços de personalidade da liderança relativos à organização cognitiva e ao padrão de gestão.

Por fim, um estudo promissor para pesquisas futuras poderia envolver a comparação entre respondentes e seus gestores, associando uma medida de liderança positiva e da cultura organizacional na concepção dos gestores e subordinados. O modelo teórico proposto apresentou uma correlação, especialmente no que se refere ao processo de mediação por meio de uma gestão de conhecimento eficaz, mas teria sido muito útil verificar a influência mediadora das dimensões da gestão do conhecimento (por exemplo, Prática Formal, Prática Informal, Orientação Cultural e Orientação



Competitiva) no capital psicológico positivo, condição que será realizada posteriormente, pois o interesse específico da dissertação se deu apenas no sentido da compreensão dos construtos como um todo.

O fato é que, até o momento em que esta dissertação foi realizada, consultou-se a base de dados do Periódicos Capes com vistas a buscar novas produções sobre o tema, mas nenhum estudo foi encontrado como um todo; apenas pesquisas com pares das variáveis e com medidas distintas, mas ainda com foco nos mesmos conceitos atribuídos ao capital psicológico positivo, gestão do conhecimento e suporte organizacional. Sendo assim, tal condição surge como uma oportunidade de replicabilidade do modelo proposto em uma nova amostra de trabalhadores e/ou gestores.

Também seria bastante importante testar uma outra direção de associação do modelo aqui comprovado, a saber: se o modelo suporte organizacional-gestão do conhecimento-capital psicológico positivo é funcional, por que não verificar o capital psicológico positivo como mediador? Isso permitiria refletir que, com o trabalhador desenvolvendo um bom capital psicológico, ele provavelmente seria capaz de perceber melhor a gestão do conhecimento do seu gestor, sendo tal situação não mais uma problematização da gestão, mas sim uma questão de capacidade de constante autoavaliação referente à sua organização emocional no ambiente de trabalho.

Outra proposta de estudo para comparação entre as variáveis seria a possibilidade de administrá-las a trabalhadores em diferentes profissões e contextos culturais, buscando avaliar como, neste "nicho" de profissionalismo, as variáveis se organizariam.

Por fim, este estudo contribui para a literatura ao demonstrar empiricamente o papel mediador da gestão do conhecimento na relação entre suporte organizacional e capital psicológico positivo. Os resultados fornecem evidências da importância de uma abordagem integrada que considere esses três construtos no desenvolvimento de estratégias organizacionais eficazes.

Para os gestores, esses achados oferecem diretrizes práticas para a criação de ambientes de trabalho que promovam o bem-estar, a aprendizagem e o desenvolvimento positivo dos colaboradores, contribuindo assim para o sucesso organizacional a longo prazo.



REFERÊNCIAS

AL-HUSSAMI, M.; HAMMAD, S.; ALSOLEIHAT, F. (2018). The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations. *Leadership in Health Services*.

ALMEIDA, Layze Amanda Leal et. al. Quanto mais se sabe, mais segurança tem! a importância da gestão do conhecimento na condução dos resíduos sólidos de quimioterapia. *Psicologia e Saúde em debate, [S. l.]*, v. 6, n. 2, p. 430–442, 2020. DOI: 10.22289/2446-922X.V6N2A28. Disponível em: <https://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V6N2A28>. Acesso em: 16 fev. 2024.

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

ANDRADE, R. O. B; AMBONI, N. Teoria geral da administração. São Paulo: Editora Elsevier, 2011.

AVEY, J. B. *et al.* Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, v. 22, n. 2, p. 127-152, 2011.

AZEVEDO, I. M. Diagnostico da Gestão do Conhecimento: um estudo em uma organização da sociedade civil de interesse público. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de pós-graduação em Administração. Universidade Potiguar, Natal, 2018.

BADRAN, M. A.; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, v. 30, n. 3, p. 354-370, 2015.

BARON, R. M., KENNY, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 51, n. 6, p. 1173-1182, 1986.

CABRERA, E. F.; CABRERA, A. Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 16, n. 5, p. 720-735. 2005

CASSAPO, F. M. O que entendemos exatamente por conhecimento tácito e conhecimento explícito. *Sociedade Brasileira de Gestão do Conhecimento*, 2008.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & Realidade*, v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014.

CAVAZOTTE, F. DE S. C. N., MORENO JR., V. DE A., TURANO, L. M. Cultura de aprendizagem contínua, atitudes e desempenho no trabalho: uma comparação entre empresas do setor público e privado. *Revista De Administração Pública*, v. 49, n. 6, p. 1555–1578. 2015. <https://doi.org/10.1590/0034-7612136534>

CHOI, Y.; LEE, D. Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, v. 29, n. 2, p. 122-140, 2014.

CHOMLEY, P. M. M. The relationship between knowledge sharing and workplace innovation in a transnational corporation: a behavioral perspective. RMIT University, 2015.



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

DABOS, G. E.; ROUSSEAU, D. M. Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, v. 89, n. 1, p. 52-72, 2004.

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

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DIÓGENES, L. C.; PASCHOAL, T.; NEIVA, E. R.; MENESES, P. P. M. (2016). Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. *Revista do Serviço Público*, v. 67, n. 2, p. 147-172.

DOURADO, P. C., GONDIM, S. M. G., LOIOLA, E., FERREIRA, A. DA S. M., ALBERTON, G. D. (2018). Aprendizagem Individual, suporte organizacional e desempenho percebido: Um estudo com docentes universitários. *Educação Em Revista*, v. 34, e178191. 2018. <https://doi.org/10.1590/0102-4698178191>

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S.; SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, n. 3, p. 500-507, 1986.

ESTEVAM, I. D.; FORMIGA, N. S. .; FRANCO, J. B. M.; BONIFÁCIO, Élide D. N. C. .; FERREIRA, S. V.; COSTA, E. L.; FERREIRA, M. C.; PEREIRA, J. F. . A predictive study about Organizational Support and Psychological Capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period. *Research, Society and Development, [S. l.]*, v. 11, n. 7, p. e38911729883, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i7.29883. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29883>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FANDIÑO, A. M.; FORMIGA, N. S.; MENEZES, R. M. P. Organizational Social Capital, Resilience and Innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*, <https://doi.org/10.1108/JSMA-05-2018-0041>.

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

FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J. Inteligência espiritual, capital psicológico e job crafting: Estudo transcultural em profissionais hospitalares. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, v. 18, n. 53, p.211–229, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.11374203. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/4308>. Acesso em: 17 jun. 2024.

FIDELIS, M. A.; FORMIGA, N. S. Gestão de pessoas e a importância do suporte organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 27, n. 1, p. 45-60, 2023.

FIGHERA MARZALL, Luciana; RIZZETTI Coradini, Joziane; ALMEIDA DOS SANTOS, Lucas; FLORES COSTA, Vânia Medianeira. Suporte organizacional e comprometimento: A percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior. *Revista Pretexto*, v. 21, n. 4, 2020, doi. 10.21714/pretexto.v31i2.6113.



FORMIGA, N. S., et al. Pesquisa, Sociedade Correlações entre apoio organizacional, psicológico, capital no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros e Desenvolvimento, [S. l.], v. 6, pág. e155963486, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i6.3486. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3486>. Acesso em: 17 jun. 2024.

FORMIGA, N. S., FRANCO, J. B. M., NASCIMENTO, F. S. Cultura Organizacional, Capital Psicológico e Transtorno Emocional. 1. ed. Novas Edições Acadêmicas. v. 1. 2020. 117p

FORMIGA, N. S., VISEU, J., JESUS, S. N. Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. Eureka, v. 11, n. 2, p. 284-300. 2014.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. de O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. de S. Correlates between organizational support, psychological, capital at work and future expectancy: a study with brazilian workers. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 6, p. e155963486, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i6.3486. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3486>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FLEURY, Luis Felipe de Oliveira et al. Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. Psicol. pesq., Juiz de Fora, v. 11, n. 1, p. 1-2, jun. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472017000100011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 nov. 2024. <https://doi.org/10.24879/201700110010033>.

FORMIGA, N. S.; FRE, B. G. de O.; FERNANDES, A. Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. Revista de Gestão e Secretariado, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 194–221, 2019. DOI: 10.7769/gesec.v10i2.870. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/870>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. (2022). Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. ReCaPe, v. 12, n. 2. 2022. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v12i2.50236>

FORMIGA, N. S.; PEREIRA, G. A.; ESTEVAM, I. D. Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. Psicologia Revista, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 375–403, 2020. DOI: 10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/psicorevista/article/view/45455>. Acesso em: 18 set. 2024.

FORMIGA, N. S.; SOUSA, M. A.; FREIRE, B. G. O. Suporte organizacional e capital psicológico no trabalho: correlatos e diferenças entre trabalhadores brasileiros. Psicologia.com.pt. 2018.

FORMIGA, N.; FLEURY, L. F. D. O.; SOUZA, M. A. D. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, v. 5, n. 2, pp. 60-76. 2014. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34>.

FRANCO, J. B. M., et al. Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas nas cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB. Bol. - Acad. Paul. Psicol., São Paulo, v. 42, n. 102, p. 82-95, jun. 2022. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415711X2022000100009&lng=pt&nrm=iso; acesso em 17 jun. 2024.



FRANCO, J. B. M.; et al. 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 [S. l.], v. 2, n. 4, p. e24213, 2021. DOI: 10.47820/recima21.v2i4.213. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/213>. Acesso em: 5 nov. 2024.

HAIR, J.F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L., BLACK, W.C. Análise multivariada de dados. Porto Alegre, Bookman. 2010.

HELENO, Camila Teixeira, et al. Validade Fatorial do Questionário de Saúde Geral (QSG-28). Aval. psicol., Campinas, v. 19, n. 3, p. 322-332, set. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712020000300011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 16 fev. 2024. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1903.17586.10>.

JAIN, A. K.; GIGA, S. I., COOPER, C. L. Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organizational stressors and organizational citizenship behaviors. International Journal of Organizational Analysis, v. 21, n. 3, p. 313-334. 2013

KLUGE, J., STEIN, W., & LICHT, T. Gestão do conhecimento. Cascais: Principia, 2002.

KOGUT, B.; ZANDER, U. What firms do? Coordination, identity, and learning. Organization science, v. 7, n. 5, p. 502-518. 1996. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.5.502>

KURTESSIS, J. N.; EISENBERGER, R.; FORD, M. T.; BUFFARDI, L. C.; STEWART, K. A.; ADIS, C. S. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. Journal of Management, v. 43, n. 6, p. 1854-1884, 2017.

LI, Y.; CASTAÑO, G.; LI, Y. Linking leadership styles to work engagement: the role of psychological capital among Chinese knowledge workers. Chinese Management Studies, v. 12, n. 2, p. 433-452, 2018.

LUTHANS, F. Comportamento Organizacional Positivo: Desenvolvendo e Gerenciando Pontos Fortes Psicológicos. Academy of Management Executive, v. 16, pp. 57-75. 2002. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>.

LUTHANS, F. *et al.* Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.

LUTHANS, F. *et al.* Psychological capital development: toward a micro-intervention. Journal of Organizational Behavior, v. 27, n. 3, p. 387-393, 2006.

LUTHANS, F., YOUSSEF, C., AVOLIO, B. Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press. 2007

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics, v. 33, n. 2, p. 143-160, 2004.

MAMEDE, Gladston. Empresas e direitos humanos. Belo Horizonte - Editora Expert. 2024 562 p

MARÔCO, J. Análise de equações estruturais. Lisboa, Portugal: Report Number. 2010.



MARTINS, L. B.; LIMA, M. E. O.; AGAPITO, J. P.; SOUZA, W. R.; SIQUEIRA, M. M. M. Capital psicológico e bem-estar no trabalho: um estudo com profissionais de saúde. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 11, n. 1, p. 45-60, 2011.

MELO, F. P. N.; NETO, R. J. C. *História do pensamento administrativo*. v. 1 / Francisco Paulo Melo Neto; Renato José Carneiro Neto. – 2. ed. - Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2008.

MOREIRA, M.M.M.B.; Alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional: Um estudo de caso em uma empresa pública brasileira. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em Gestão de Empresas – Instituto Universitário de Lisboa. 2010.

NASCIMENTO, D. C., TIBANA R. A., FERREIRA, G. M., PRESTES, J. Testes de normalidade em análises estatísticas: uma orientação para praticantes em ciências da saúde e atividade física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 73-77. 2014.

NOGUEIRA, A. P. S.; OLIVEIRA, Á. de F. Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, e238418. 2022. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

NONAKA, I., TAKEUCHI, H. *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press. 1995.

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

PASCHOAL, T., TORRES, C. V., PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista De Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, p. 1054–1072. 2010. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>

PAULA, N. H. M. M. *et. al.* The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 6, p. e15710615323, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i6.15323. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15323>. Acesso em: 18 out. 2024.

PEREIRA, G. A.; FORMIGA, N. S; ESTEVAM, I. D. *Organização, Trabalho e Saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público*. Beau Bassin - Mauritius: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

PEREIRA, G. S.; FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; CORDEIRO, A. F. M. Escala de percepção de suporte organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia em Pesquisa*, v. 16, n. 1, p. 1-11, 2022

PEROVANO, Dalton Gean. *Manual de metodologia da pesquisa científica*. Curitiba: Ed. Intersaberes, 2016.

PERUGINI, C.; SOLANO, A. C. Influencia del capital psicológico sobre la satisfacción laboral y el bienestar: análisis de invarianza en función del sexo y la antigüedad laboral. *Revista de Psicología*, v. 37, n. 1, p. 327-353, 2019.

QUEIROGA, M. R.; BRANDÃO, H. P.; ANDRADE, J. A. Suporte organizacional e comprometimento afetivo: um estudo em empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 55, n. 2, p. 123-134, 2015.



- RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. *Metodologia de Pesquisa*. 5 ed. Porto Alegre: Penso: 2013.
- SANTANA-CÁRDENAS, S.; VISEU, J.; LÓPEZ-NÚÑEZ, M. I.; JESUS, S. N. Capital psicológico e bem-estar no trabalho: um estudo com profissionais de saúde. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 18, n. 1, p. 45-60, 2018.
- SANTOS SILVA, Rogério; CAPPELLOZZA, Alexandre; VENELLI COSTA, Luciano. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, Passo Fundo, v. 4, n. 3, p. 314-329, fev. 2015. ISSN 2237-7956. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/678>. Acesso em: 05 nov. 2024. doi:<https://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p314-329>.
- SANTOS, A. B. J.; BISPO, F. C. S.; ABBAD, G. S. *Transferência de treinamento: estudo de um curso de ambientação para novos colaboradores*. Resende (RJ): SEGeT, 2014.
- SARASWATI, K. G. A. The effect of psychological capital on employee performance with job satisfaction as intervening variable. *International Journal of Scientific & Technology Research*, v. 8, n. 8, p. 158-161, 2019.
- SCHNECK, A. F.; CABRAL, P. M. F.; VACCARO, G. L. R. Capital psicológico: uma revisão sistemática da literatura. *Revista de Administração FACES*, v. 18, n. 4, p. 8-27, 2019.
- SENA, J. V.; *Percepção do suporte organizacional, gestão do conhecimento e intenção a rotatividade em trabalhadores na cidade Natal- RN*. Orientador: Nilton Soares Formiga. 2024. 62 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade Potiguar, Natal, 2024.
- SINGHAL, H.; RASTOGI, R. Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, v. 56, n. 2, p. 458-473, 2018.
- SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M. *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Brasília, 1995. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília. I
- SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 26, n. 1, p. 1-12, 2021.
- TANG, Y.; SHAO, Y. F.; CHEN, Y. J. Assessing the mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: the perspective of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, v. 10, p. 2699, 2019.
- TSAI, C.Y.; HORNG, J. S.; LIU, C. H.; HU, D. C. Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35. 2015. doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009.
- TÜZÜN, I. K.; ÇETIN, F.; BASIM, H. N. Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, v. 67, n. 1, p. 155-170, 2018.



VASCONCELOS, I. F. F. G., CYRINO, A. B., D'OLIVEIRA, L. M., PRALLON, E. P. Resiliência organizacional e inovação sustentável: um estudo sobre o modelo de gestão de pessoas de uma empresa brasileira de energia. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 13, n. 4, p. 910–929. 2015, <https://doi.org/10.1590/1679-395155896>

VERSTEGEN, M. A. Gestão de pessoas e a importância do suporte organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 25, n. 1, p. 45-60, 2011.

WISEU, J., JESUS, S. N., RUS, C., NUNES, H., LOBO, P., CARA-LINDA, I. Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *Revista Ecos - Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, v. 1, n. 2, p. 35-42. 2012.