

**DINÂMICAS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UM MODELO
EXPLICATIVO DA INTERFACE ENTRE CONHECIMENTO, EMOÇÃO
E VÍNCULO NA SAÚDE LABORAL**

***PSYCHOSOCIAL DYNAMICS AT WORK: AN EXPLANATORY
MODEL OF THE INTERFACE BETWEEN KNOWLEDGE, EMOTION,
AND BONDING IN OCCUPATIONAL HEALTH***

***DINÁMICAS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UN MODELO
EXPLICATIVO DE LA INTERFAZ ENTRE CONOCIMIENTO, EMOCIÓN
Y VÍNCULO EN LA SALUD LABORAL***

NILTON S. FORMIGA

Doutor em Psicologia Social pela UFPB, João Pessoa-PB. Professor/Pesquisador no PPG de Psicologia e Administração, UnP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>. Universidade Potiguar/Ecosistema Ânima, Brasil. **E-mail:** nsformiga@yahoo.com

KARYLANE R. O. P. ARAÚJO

Doutora em Administração pelo PPG em Administração, pela UnP, Natal-RN. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7223-9772>. Universidade Potiguar/ Ecosistemas Ânima, Brasil/ E-mail: karylane_15@hotmail.com

RESUMO: Os estudos na área da gestão de pessoas e organizações, no mundo do trabalho, têm destacado as mudanças funcionais e do comportamento organizacional capazes de influenciar na saúde do trabalhador. Assim, com as novas concepções sobre autodeterminação laboral, empregabilidade e manutenção desta, tem sido imposto, no binômio trabalhador-organização, a necessidade do desenvolvimento de estratégias para manutenção de uma competitividade saudável. O objetivo desta tese foi verificar a relação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e percepção da conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas, no estado do Rio Grande do Norte. Participaram da pesquisa 402 trabalhadores que responderam os dados sociodemográficos, a escala de percepção do suporte organizacional, gestão de conhecimento, capital psicológico positivo e a escala saúde geral. Os resultados revelaram que o suporte organizacional



influencia positivamente a gestão do conhecimento, que por sua vez, o capital psicológico positivo e este, a saúde geral dos trabalhadores, reforçando a importância de práticas organizacionais integradas para o bem-estar laboral. A proposta do modelo contribuiu para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Palavras-Chave: Suporte organizacional; Gestão do conhecimento; Capital psicológico positivo; Saúde geral; Organizações públicas e privadas.

ABSTRACT: *Studies in the field of people management and organizations, within the world of work, have highlighted functional changes and organizational behavior capable of influencing workers' health. Thus, with new conceptions of labor self-determination, employability, and its maintenance, the worker-organization binomial has been compelled to develop strategies for sustaining healthy competitiveness. The objective of this thesis was to verify the relationship between organizational support, knowledge management, positive psychological capital, and the perception of general health conduct among employees of public and private organizations in the state of Rio Grande do Norte. A total of 402 workers participated in the study, responding to sociodemographic data, the scales of perceived organizational support, knowledge management, positive psychological capital, and general health. The results revealed that organizational support positively influences knowledge management, which in turn affects positive psychological capital, and this, in turn, impacts workers' general health. These findings reinforce the importance of integrated organizational practices for labor well-being. The proposed model contributes to building healthier and more sustainable work environments.*

Keywords: *Organizational support; Knowledge management; Positive psychological capital; General health; Public and private organizations.*

RESUMEN: *Los estudios en el área de la gestión de personas y organizaciones, en el mundo del trabajo, han destacado los cambios funcionales y del comportamiento organizacional capaces de influir en la salud del trabajador. Así, con las nuevas concepciones sobre autodeterminación laboral, empleabilidad y su mantenimiento, se ha impuesto, en el binomio trabajador-organización, la necesidad de desarrollar estrategias para mantener una competitividad saludable. El objetivo de esta tesis fue verificar la relación entre el soporte organizacional, la gestión del conocimiento, el capital psicológico positivo y la percepción de la conducta de salud general de los empleados de organizaciones públicas y privadas en el estado de Rio Grande do Norte. Participaron en la investigación 402 trabajadores que respondieron datos sociodemográficos, la escala de percepción del soporte organizacional, gestión del conocimiento, capital psicológico positivo y la escala de salud general. Los resultados revelaron que el soporte organizacional influye positivamente en la gestión del conocimiento, la cual, a su vez, influye en el capital psicológico positivo y este, en la salud general de los trabajadores, reforzando la importancia de prácticas organizacionales integradas para el bienestar laboral. La propuesta del modelo contribuyó a la construcción de entornos laborales más saludables y sostenibles.*

Palabras clave: *Soporte organizacional; Gestión del conocimiento; Capital psicológico positivo; Salud general; Organizaciones públicas y privadas.*



1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sido impactado pelas transformações decorrentes da globalização, que reconfiguram não apenas as práticas produtivas, mas também as formas de vínculo e de pertencimento institucional. As organizações, diante desse cenário, passaram a exigir maior inovação, flexibilidade e competitividade de seus trabalhadores, o que tem alterado significativamente a dinâmica das relações laborais e a experiência subjetiva dos indivíduos no ambiente corporativo (Freire; Formiga; Fernandes, 2019). Essas transformações não se limitam ao plano técnico, mas envolvem igualmente mudanças nas relações de poder, na identidade social e nas expectativas em torno da subjetividade, revelando um contexto no qual o trabalho ocupa papel central na constituição do ser social e no processo de humanização.

O trabalho, em sua dimensão positiva, representa um importante fator de inclusão social, geração de renda, fortalecimento de redes de apoio e promoção de bem-estar. É nesse sentido que Antunes (2009) afirma que ele constitui elemento essencial para a realização das potencialidades humanas e para a promoção da saúde. Contudo, essa mesma atividade pode assumir um caráter adverso, tornando-se fonte de sofrimento, adoecimento e, em casos extremos, até de morte, sobretudo em contextos marcados pela precarização e pela fragilidade dos vínculos. Nesse cenário, o trabalho pode acentuar desigualdades e aumentar vulnerabilidades sociais, o que reforça a necessidade de compreendê-lo como fenômeno ambivalente (Brasil, 2018).

A saúde do trabalhador é um construto multidimensional, influenciado por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais. Estudos demonstram que a atividade laboral pode ser tanto fator protetivo quanto fator de risco, a depender das condições em que se desenvolve (Paula; Formiga; Franco et al., 2021). Essa compreensão está em consonância com a definição da Organização Mundial da Saúde (WHO/OMS, 1946), que concebe saúde não apenas como ausência de doença, mas como estado de completo bem-estar físico, mental e social. Ao transpor essa concepção para o ambiente de trabalho, observa-se que contextos exigentes, com sobrecarga física e emocional, podem comprometer a saúde dos profissionais, ampliando índices de insatisfação, desgaste e adoecimento (Fiocruz, 2020).

As transformações sociais e econômicas contemporâneas intensificaram as pressões sobre os espaços organizacionais, que passaram a enfrentar desafios como



a reestruturação de processos, a fragilidade das relações interpessoais e a necessidade de conciliar inovação com bem-estar e desempenho. Pesquisas indicam que a ausência de políticas institucionais de suporte faz com que os trabalhadores recorram a estratégias individuais para garantir a continuidade de suas atividades, embora essas estratégias não substituam a necessidade de ações organizacionais estruturadas (Franco et al., 2021). Nesse sentido, torna-se cada vez mais evidente a relevância de práticas de gestão que promovam ambientes saudáveis, pautados no reconhecimento, na valorização e no apoio institucional.

O contexto global de mudanças não decorre apenas da reestruturação produtiva, mas também de transformações de ordem tecnológica, política e demográfica. Avanços tecnológicos, envelhecimento populacional, urbanização acelerada e a emergência de novos polos econômicos estão entre os fatores que impactam a dinâmica laboral, redefinindo estruturas organizacionais e exigindo novas competências dos trabalhadores (Fleury, 1980; Laranjeira, 2000; Carvalho, 2013; Andrade; Albuquerque, 2018). Tais transformações, ainda que abram possibilidades de desenvolvimento e inovação, também podem gerar cenários de precarização, intensificação do trabalho e enfraquecimento das relações sociais, repercutindo negativamente na saúde dos indivíduos (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2006; Costa, 2013; Poncio, 2022).

A literatura contemporânea sobre saúde ocupacional e psicologia organizacional tem enfatizado a necessidade de identificar variáveis que atuem como fatores de proteção dentro das organizações. Entre os constructos de maior relevância nesse debate destacam-se o suporte organizacional, a gestão do conhecimento e o capital psicológico positivo. O suporte organizacional diz respeito à percepção dos trabalhadores quanto ao reconhecimento, à valorização e ao cuidado da instituição. Evidências empíricas apontam que, em contextos onde há elevado nível de suporte, observam-se menores índices de estresse e rotatividade, além de maior engajamento e satisfação no trabalho (Paula; Formiga; Franco et al., 2021).

A gestão do conhecimento, por sua vez, é compreendida como estratégia central no cenário contemporâneo, pois possibilita a aprendizagem contínua, fortalece o capital humano e potencializa a cooperação entre indivíduos e equipes, aproximando-se das funções da aprendizagem individual, mas com foco em resultados coletivos e institucionais (Trevisan, 2019; Gomes, 2023). O capital psicológico positivo complementa essa perspectiva ao se referir aos recursos internos



que favorecem a resiliência, o otimismo, a autoconfiança e a esperança. Indivíduos com elevado capital psicológico demonstram maior capacidade de enfrentar adversidades e de manter níveis de saúde mental estáveis mesmo diante das exigências do ambiente de trabalho (Cação, 2021).

A integração desses três constructos apresenta-se como caminho promissor para compreender a saúde do trabalhador em sua complexidade. Essa integração não apenas amplia o entendimento teórico sobre o fenômeno, como também oferece subsídios práticos para a formulação de estratégias de gestão mais eficazes, voltadas ao engajamento, à valorização do trabalhador e à sustentabilidade organizacional. No entanto, uma análise da produção científica recente revela que os estudos sobre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo ainda são, em grande medida, desenvolvidos de forma isolada.

Com o intuito de identificar lacunas e avanços sobre essa temática, foi realizada uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL) entre janeiro de 2024 e maio de 2025, contemplando bases como CAPES, SciELO, PubMed e Google Acadêmico. A busca foi realizada a partir de strings que cruzavam os termos “gestão do conhecimento”, “suporte organizacional”, “capital psicológico” e “saúde do trabalhador”, em diferentes combinações com os operadores booleanos “AND” e “OR”. Foram identificados 387 artigos, dos quais 29 atenderam aos critérios de inclusão, como publicação em português, inglês ou espanhol nos últimos cinco anos, disponibilidade integral do texto e relevância para o tema. Os resultados evidenciaram que, embora haja produções relevantes em cada um dos três campos, não foram encontrados estudos que integrem simultaneamente os constructos, o que confirma a necessidade de pesquisas voltadas a propor modelos explicativos mais abrangentes.

Essa lacuna justifica a presente investigação, que se propõe a avançar na teorização sobre a saúde do trabalhador por meio da articulação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo. Do ponto de vista teórico, essa integração contribui para superar abordagens fragmentadas e mecanicistas, promovendo uma compreensão sistêmica do fenômeno. Do ponto de vista prático, os resultados poderão subsidiar políticas de gestão de pessoas que conciliem inovação, produtividade e bem-estar, favorecendo a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e colaborativos. Do ponto de vista social, a pesquisa reforça a valorização do trabalhador como sujeito ativo, reconhecendo a importância de seu bem-estar para o funcionamento sustentável das instituições e



para a consolidação de uma cultura organizacional baseada em reconhecimento, cuidado e corresponsabilidade.

O estudo propõe, portanto, a construção e análise de um modelo teórico que integre os três constructos na explicação da saúde geral de trabalhadores do estado do Rio Grande do Norte. Considera-se que a classe trabalhadora constitui parte significativa da sociedade e que compreender as variáveis que influenciam seu bem-estar é fundamental não apenas para o sucesso das organizações, mas também para o fortalecimento das relações sociais mais amplas. Ao oferecer contribuições teóricas, metodológicas e práticas, a investigação busca ampliar o conhecimento sobre os fatores que promovem ou comprometem a saúde laboral e fornecer subsídios para a implementação de estratégias organizacionais mais eficazes. Dessa forma, pretende-se fomentar o desenvolvimento de modelos de gestão mais sustentáveis e humanizados, capazes de articular produtividade e qualidade de vida no trabalho.

2 METODOLOGIA

Natureza da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida sob uma perspectiva epistemológica pós-positivista, de natureza quantitativa, inserida no paradigma estruturalista (Burrell e Morgan, 1979), fundamentado no empirismo lógico do Círculo de Viena, que valoriza o conhecimento empírico, a lógica formal e a rejeição da metafísica. Classificada como pesquisa básica, seu interesse é exclusivamente científico, sem aplicação prática imediata. Analisaram-se características de uma população por meio de amostra de profissionais de organizações públicas e privadas, com base em dados que permitissem sintetizar informações e validar empiricamente as hipóteses. Utilizaram-se procedimentos que possibilitam a aplicação de métodos estatísticos na análise (Hoel, 1962).

Descrição da pesquisa, lócus da pesquisa e amostra

Tratou-se de uma pesquisa do tipo intencional e não probabilística, considerando participantes que, ao serem contatados por e-mail, redes sociais ou mensagens via celular, estavam disponíveis e dispostos a colaborar, respondendo ao questionário. A aplicação foi conduzida eletronicamente via Google Forms,



direcionada a trabalhadores atuantes em organizações públicas e privadas na cidade de Natal/RN. Os interessados acessaram o formulário, distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. A participação foi voluntária e anônima.

Como critério de inclusão, considerou-se trabalhadores com idade acima de 21 anos, com mais de um ano de serviço, jornada entre 20 e 40 horas semanais, ativos em suas funções e que concluíram integralmente o instrumento de pesquisa. Os riscos aos participantes foram mínimos, com garantia de sigilo dos dados pessoais e possibilidade de desistência sem prejuízo. Ainda que o questionário pudesse exigir atenção ou envolver temas sensíveis, apoio psicológico gratuito foi oferecido pelos autores, com encaminhamento ao setor competente da instituição, se necessário. A possibilidade de constrangimento foi mínima, já que participaram aqueles que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A amostra foi avaliada pelo software G Power 3.2, utilizado para cálculo do poder estatístico e tamanho amostral ideal (Faul et al., 2007). Adotaram-se parâmetros de 95% de confiança ($p < 0,05$), efeito amostral ($r \geq 0,50$) e poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Com cerca de 400 respondentes, os indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,99$; $p < 0,05$) foram considerados adequados. A coleta de dados foi realizada por meio de formulário eletrônico enviado pela internet.

Instrumentos de pesquisa

Os participantes responderam a um questionário composto pelos seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) – Composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada ao contexto brasileiro por Siqueira (1995), avalia a percepção dos trabalhadores sobre o cuidado da organização com seu bem-estar. As respostas foram dadas em escala de sete pontos (1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente). A escala demonstrou boa confiabilidade ($\alpha = 0,86$) e validade fatorial confirmada em estudos com trabalhadores brasileiros (Formiga, Fleury e Souza, 2014), com índices psicométricos adequados (ex: CFI = 0,99; RMSEA = 0,03).

Escala de Gestão do Conhecimento – Desenvolvida por Pais (2014), composta por 22 itens em escala Likert de cinco pontos, abrange quatro fatores: Orientação Cultural, que destaca valores e normas organizacionais; Orientação Competitiva, voltada à adaptação ao ambiente externo; Práticas Formais, relacionadas à criação e



uso do conhecimento explícito; e Práticas Informais, ligadas à troca tácita por meio de interações sociais.

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) – Criada por Luthans, Youssef e Avolio (2007) e adaptada por Viseu et al. (2012), com 12 itens que avaliam Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo. Utiliza escala Likert de seis pontos. Estudos brasileiros (Formiga et al., 2014; 2019) confirmaram sua validade.

Questionário de Saúde Geral (QSG-12) – Versão reduzida do QSG-60 (Goldberg e Williams, 1988), adaptada por Pasquali et al. (1994), composta por 12 itens que avaliam sintomas relacionados à saúde mental. As respostas seguem uma escala de quatro pontos; pontuações mais baixas indicam melhor condição de saúde.

Questionário Sociodemográfico com dados sobre vínculo profissional, sexo, idade, qualificação e tempo de serviço dos participantes.

Critérios éticos da pesquisa

Quanto aos aspectos éticos, os participantes foram previamente informados sobre os objetivos da pesquisa, recebendo instruções claras quanto ao preenchimento dos instrumentos. A pesquisa seguiu as diretrizes da Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, para estudos com seres humanos. A participação foi voluntária e condicionada à assinatura digital do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). O trabalho foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Potiguar (UnP), conforme protocolo CAAE 83255924.0.0000.5296 e parecer nº 7.101.302.

Foi assegurado aos participantes que suas respostas seriam pessoais, anônimas e não influenciadas. Um pesquisador experiente esteve disponível para esclarecimentos, e o tempo médio estimado para preenchimento foi de cinco minutos. Os dados foram analisados em conjunto com a amostra total, garantindo a confidencialidade das informações.

Análise de dados

Para a análise dos dados, foi utilizado o software estatístico SPSSWIN, na versão 25.0 e neste, inicialmente, foi verificada a presença de *outliers* multivariados, o qual, realizou-se através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, a variância comum do



método, com base no teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés comum do método (VMC) nos dados coletados (Podsakoff *et al.*, 2003).

No que se refere a análise dos dados, adotou-se uma pesquisa contemplando quatro etapas: Na primeira etapa, referente a análise descritiva e inferencial, foi realizado os cálculos do teste t de Student e correlação de Pearson. Na segunda etapa, foi realizada uma análise fatorial exploratória do construto, para o qual, também, serão contempladas as estatísticas descritivas (média e desvio padrão, moda), análise fatorial dos eixos principais (PAF), com base no *KMO* igual ou superior a 0,70 e o Teste de Esfericidade de Bartlett; critérios de Kaiser e Cattell e Análise Paralela e realizada a análise de consistência interna (Tabachnick; Fidell, 2001; Dancey; Reidy, 2006; Hayton; Allen; Scarpello, 2004; Ledesma; Valero-Mora, 2007).

Na terceira etapa, efetuou-se uma confirmação da organização fatorial do pretense construto através da análise confirmatória e da Modelagem de Equações Estruturais (MEE) destinadas a explicação multivariada do modelo teórico hipotetizado das escalas. Utilizou-se a versão 25.0 do programa *AMOS Graphics* para tal análise, considerando como entrada a matriz de covariâncias dos itens das medidas utilizadas, o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*) (Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017) Para avaliação de modelo teórico utilizam-se indicadores de ajuste: χ^2/gf , GFI e AGFI, RMSEA, CFI, ECVI e CAIC, Confiabilidade composta (CC), Variância média extraída (VME) e HTMT (validade discriminante): Na quarta etapa, efetuou-se 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 E DISCUSSÕES

Tendo como objetivo central da pesquisa, verificar a relação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e percepção da conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas, no estado do Rio Grande do Norte. Avaliou-se inicialmente, os dados sociodemográficos da pesquisa: 402 trabalhadores em distintas áreas de trabalho (área humana, social, saúde, exatas e biológicas); o maior percentual de participação esteve entre aqueles da área da saúde (14%), as demais profissões não apresentaram representatividade > 5%. A maioria foi do Estado do Rio Grande do Norte (74%). Em relação a idade,



esta variou de 20 a 71 anos (Média = 41,33 anos, d.p. = 10,13), 72% da amostra foi de mulheres, 32% tinham renda econômica de 3.000,00 a 5.000,00 reais, 51% tinham mais de dez anos de serviço, 62% eram do setor público, 67% trabalhavam diuturnamente.

Com base nestas características sociodemográficas, verificou-se a multicolineariedade, as quais, estabeleceram uma relação $< 0,90$, tendo variado 0,37 a 0,72 indicando a não existência de alto grau de correlação, podendo gerar modelos com baixo erro. Quanto aos outliers, através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), foi observado indicadores que sugerem uma normalidade amostral (KS = 1,29; $p < 0,34$). Por fim, realizou-se a Variância Comum do Método (VCM) através do teste de um fator de Harman (Podsakoff, Mackenzie, Podsakoff, 2003). Observou-se que para a amostra coletada que as VIs e VDs apresentaram um único fator com autovalor acima de 1,00, explicando um valor menor do que 50%, tendo encontrado 41,7%, de explicação entre a covariância nas variáveis. revelando a inexistência do VCM.

Confirmada a normalidade da amostra, avaliaram-se a discriminação (t) e da representatividade de conteúdo (r) dos itens, a condição confiável do conteúdo dos itens de cada medida. Destaca-se que esta análise se fundamenta nos pressupostos teóricos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), a qual atribui importância à análise sistemática do conteúdo dos itens, em conformidade com a teoria subjacente ao instrumento, para assegurar a coerência entre os aspectos teóricos e os resultados empíricos esperados (Fletcher, 2010; Pasquali, 2011; Sartes, Souza-Formigoni, 2013). Na Tabela 1, com uma amostra inicial de 30 trabalhadores, observou-se que todos os itens da Gestão do Conhecimento (GC), Percepção do suporte organizacional (PSOrg), Capital Psicológico Positivo no Trabalho (CPPT) e Percepção da Saúde Geral (SG), apresentaram desempenho satisfatório na discriminação e da representatividade, atestando adequação dos itens para a avaliação dos aspectos centrais das medidas.



Tabela 1 - Poder discriminativo e representatividade de conteúdo dos itens da escala utilizada

Construto	Δ Itens	Estatística		
		Δ t (>1,96)	Δ r (>0,50)	p -valor (< 0,05)
Gestão do Conhecimento nas Organizações (GC)	GC 1 a GC 22	-7,09 a - 11,04	0,68 a 0,79	0,001
Percepção do suporte organizacional (PSOrg)	PSOrg 1 a PSOrg 9	-11,25 a - 19,31	0,59 a 0,74	0,001
Capital Psicológico Positivo no Trabalho (CPPT)	CPPT 1 a CPPT 12	-9,45 a - 13,41	0,64 a 0,78	0,001
Percepção da Saúde Geral (SG)	SG 1 a SG 12	-7,12 a - 18,11	0,59 a 0,67	0,001

Fonte: Dados da pesquisa (2025). Notas: t = teste de Student; r = correlação de Pearson; GC1 = Item 1 da gestão do conhecimento...GC22 = Item 22 da gestão do conhecimento. PSOrg 1...PSOrg 9 = itens de 1 a 9 da escala de percepção do suporte organizacional; CPPT 1 ... CPPT 12 = itens de 1 a 12 da escala de capital psicológico positivo no trabalho; SG 1 ... SG12 = itens de 1 a 12 da escala de saúde geral.

Garantida a condição conceitual e empírica de cada construto, foi realizada uma análise fatorial exploratória. Essa análise contou com a participação de 205 trabalhadores, homens e mulheres e de organizações públicas e privadas, no Rio Grande do Norte. A partir dos resultados obtidos na análise discriminativa e na representatividade do conteúdo, procedeu-se à análise fatorial, adotando como referência os critérios psicométricos estabelecidos pela literatura (Dancey, Reidy, 2006; Hutz *et al.*, 2015; Pasquali, 2011).

O cálculo foi realizado utilizando o método fatorial dos eixos principais (PAF), especificando o número de fatores a serem extraídos com base nos achados dos autores que desenvolveram cada escala [uma estrutura Tetrafatorial (quatro fatores) estabelecido por Pais (2014) para Gestão do Conhecimento, a estrutura unifatorial da Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), desenvolvido por Eisenberger *et al.* (1986), adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995) e corroborada por Formiga, Fleury e Souza (2014), o modelo estrutural de quatro fatores do Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPP), desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007), adaptado em sua forma reduzida com 12 itens, por Viseu *et al.* (2012), por Formiga, Viseu e Jesus (2014) e Formiga *et al.* (2019) para o contexto brasileiro; e por fim, o Questionário de Saúde Geral (QSG-12), desenvolvido por



Goldberg e Williams (1988) e adaptado para o contexto brasileiro por Pasquali *et al.* (1994)].

Para garantir maior confiabilidade na tomada de decisão sobre a escolha dos fatores, foi estabelecido uma rotação fatorial oblíqua com uma saturação de $\pm 0,30$, valores próprios – *eigenvalues* – maior do que 1,00 e também, avaliação da consistência interna de cada medida com base no índice alfa de Cronbach (o qual, deverá ser superior a 0,70). Analisou-se o ICC (correlação intra-classe), um cálculo destinado à determinação de um coeficiente de reprodutibilidade (Hutz *et al.*, 2015; Pasquali, 2011).

Após estabelecer os critérios de avaliação psicométrica, procedeu-se aos cálculos. Os resultados dessas análises permitiram determinar a adequação da matriz de correlação: para de gestão do conhecimento, observou-se um KMO = 0,93 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 2025,64/66$, $p < 0,001$; para Percepção do suporte organizacional (PSOrg) destacou-se um KMO = 0,89 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 2123,74/36$, $p < 0,001$; a Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT) apresentou um KMO = 0,88 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 2084,49/66$, $p < 0,001$; para a Percepção da Saúde Geral (SG) observou-se um KMO = 0,90 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 2773,98/66$, $p < 0,001$. Em termos gerais, os resultados da pesquisa indicaram a existência de uma distribuição fatorial, similar ao que foi previamente observada nos estudos de Pais (2014) para Gestão do Conhecimento, de Eisenberger *et al.* (1986), Siqueira (1995) e Formiga, Fleury e Souza (2014) para a Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), no de Luthans, Youssef e Avolio (2007) e Formiga, Viseu e Jesus (2014) para o Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT) e para Goldberg e Williams (1988) e Pasquali *et al.* (1994) para a avaliação da Saúde Geral (QSG-12).

Os escores fatoriais, comunalidades, variâncias explicadas e os indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach) e o ICC, podendo observar que a referida medida, atendeu ao padrão psicométrico estabelecido pela literatura (Dancey, Reidy, 2006; Formiga, 2003; Hair *et al.*, 2019; Pasquali, 2017). Ressalta-se que não apenas as saturações (carga fatorial) de cada escala tiveram escores superiores a 0,30, com seus próprios valores superiores a 1,00 e uma explicação superior ou igual a 30% da variância fatorial total. Os indicadores psicométricos da análise da Escala de Gestão do conhecimento (EGC) [Δ Alfa de Cronbach de 0,81 a 0,91; Δ ICC (95% IC) de 0,81

a 0,91], Escala Percepção do suporte organizacional (PSOrg) [Δ Alfa de Cronbach 0,89; Δ ICC (95% IC) de 0,75 a 0,89], Escala Capital Psicológico Positivo no Trabalho [Δ Alfa de Cronbach de 0,89 a 0,93; Δ ICC (95% IC) de 0,89 a 0,93] e Escala Percepção da Saúde Geral (EPSG) [Δ Alfa de Cronbach de 0,78 a 0,82; Δ ICC (95% IC) de 0,78 a 0,82].

No software estatístico AMOS GRAFICS 24.0, realizou-se a análise fatorial confirmatória com base nas hipóteses do modelo exploratório dos fatores dos construtos. Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), deixou-se livre a covariância (ϕ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto com base nas recomendações apresentadas na literatura (Hair *et al.*, 2019). A estrutura Tetrafatorial na Gestão do Conhecimento (**Uni** [$\chi^2/gf < 3 = 4,19$, SRMR $> 0,05 = 0,13$, GFI $> 0,90 = 0,89$, AGFI $> 0,90 = 0,81$, CFI $> 0,80 = 0,79$, TLI $> 0,90 = 0,79$ RMSEA $< 0,05 = 0,19$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 7,56$]; **Tetra**fatorial [$\chi^2/gf < 3 = 1,17$, SRMR $> 0,05 = 0,02$, GFI $> 0,90 = 0,98$, AGFI $> 0,90 = 0,97$, CFI $> 0,80 = 0,99$, TLI $> 0,80 = 0,99$. RMSEA $< 0,05 = 0,01$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 1,23$]); **unifatorial** na Percepção de Suporte Organizacional [$\chi^2/gf < 3 = 1,86$, SRMR $> 0,05 = 0,02$, GFI $> 0,90 = 0,99$, AGFI $> 0,90 = 0,98$, CFI $> 0,80 = 0,99$, TLI $> 0,90 = 0,99$ RMSEA $< 0,05 = 0,01$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 1,26$], tetrafatorial no Capital Psicológico Positivo no Trabalho (**Uni** [$\chi^2/gf < 3 = 3,89$, SRMR $> 0,05 = 0,09$, GFI $> 0,90 = 0,88$, AGFI $> 0,90 = 0,91$, CFI $> 0,80 = 0,89$, TLI $> 0,90 = 0,84$, RMSEA $< 0,05 = 0,14$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 8,14$]; **Tetra**fatorial [$\chi^2/gf < 3 = 1,31$, SRMR $> 0,05 = 0,02$, GFI $> 0,90 = 0,99$, AGFI $> 0,90 = 0,99$, CFI $> 0,80 = 0,99$, TLI $> 0,80 = 0,99$. RMSEA $< 0,05 = 0,01$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 1,09$] e unifatorial para a Saúde Geral [$\chi^2/gf < 3 = 2,09$, SRMR $> 0,05 = 0,04$, GFI $> 0,90 = 0,98$, AGFI $> 0,90 = 0,97$, CFI $> 0,80 = 0,99$, TLI $> 0,90 = 0,98$ RMSEA $< 0,05 = 0,03$, ECVI $< \text{valor, melhor} = 1,19$], apresentaram indicadores que justificam a consistência fatorial de cada uma delas, de forma mais robusta de acordo com os autores supracitados próximos e, até melhores aos observados nos estudos anteriores.

A título figurativo, optou-se em geria uma figura representativa, de forma que configurasse visualmente, os achados nas análises exploratórias e confirmatórias. Nas figuras 1a e 1b a seguir são apresentados os indicadores de cada análise numa árvore vetorial em estilo infográfico, com ícones e indicadores numéricos inseridos nos galhos, combinando rigor metodológico e melhor visualização destes indicadores; no caso desses achados, as raízes simbolizam os indicadores psicométricos, o tronco

representa a consistência estrutural dos modelos e os galhos ilustram os construtos que contribuem para o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos.

Figura 1a: Árvore da Robustez Psicométrica dos Construtos Organizacionais quanto representação figurativa das evidências de validade e confiabilidade das escalas.

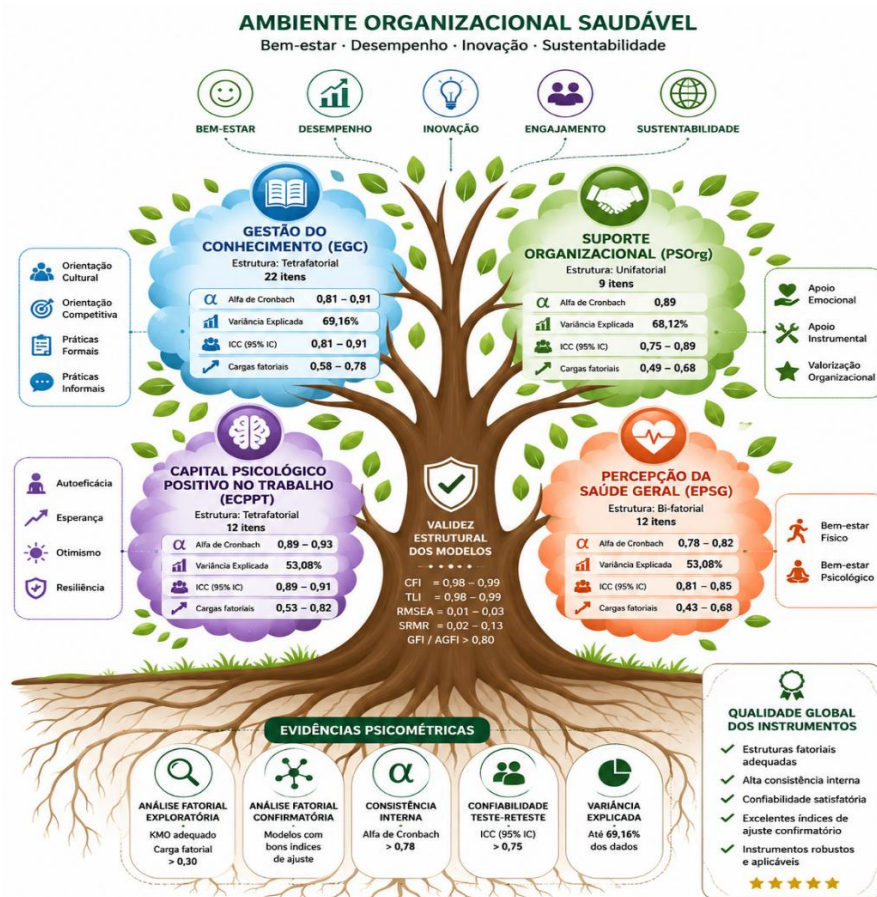
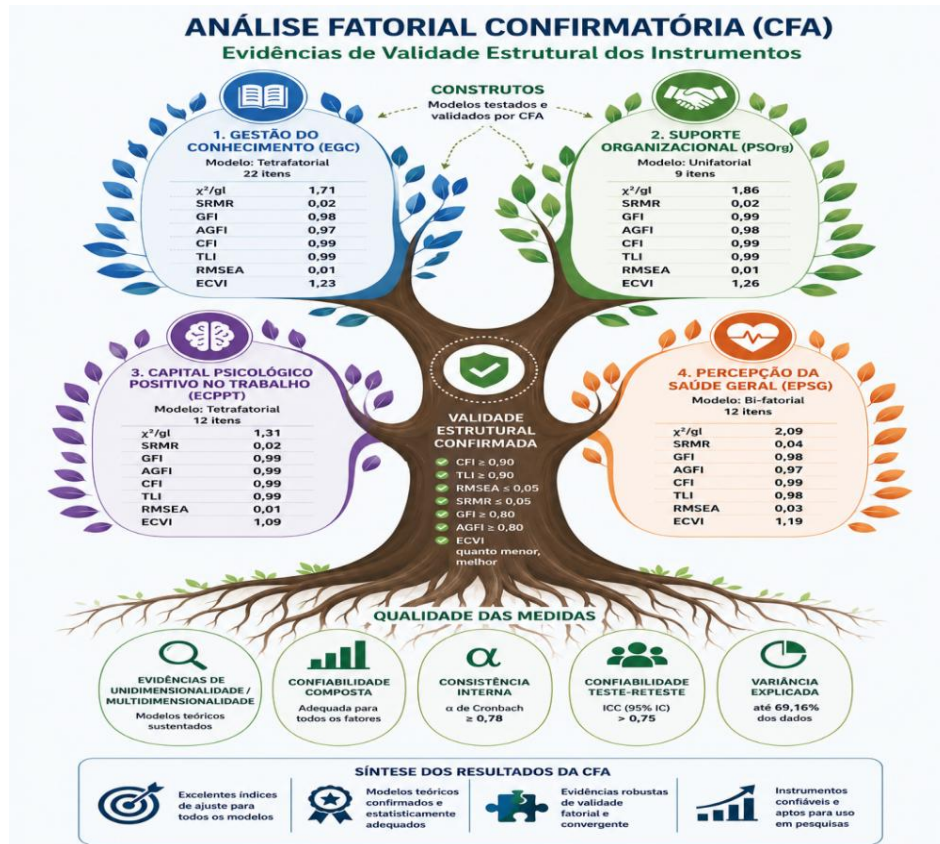


Figura 1b: Árvore da Robustez Psicométrica dos Construtos Organizacionais quanto representação figurativa das evidências de validade e confiabilidade das escalas.



Quanto informação adicional, na tabela 2, estão os indicadores de consistência interna referente a análise confirmatória, os quais, em sua diversidade analítica, corresponderam a qualidade exigida pela literatura estatística (cf. Hair et al., 2019; Pasquali, 2011; Hutz et al., 2015).

Tabela 2 - Indicadores psicométricos da estrutura fatorial das escalas administradas

Construtos	Estatísticas					
	Análise fatorial confirmatória		Consistência			
	Escores fatoriais (λ) > 0,50	ϵ (erros)	Δ CC >0,70	Δ VME >0,50	Δ Alfa (α) >0,70	Coefficiente ω (>0,70)
Escala de gestão do conhecimento (tetrafatoial)	0,57 a 0,81	0,27 a 0,42	0,78 a 0,86	0,59 a 0,65	0,89 a 0,92	0,85 a 0,91
Escala de percepção do suporte organizacional (unifatoial)	0,61 a 0,79	0,32 a 0,51	0,85	0,61	0,89	0,87
Escala de capital psicológico positivo (tetrafatoial)	0,68 a 0,85	0,24 a 0,39	0,79 a 0,84	0,69 a 0,78	0,89 a 0,93	0,88 a 0,91

Escala de percepção da saúde geral (bifatoial)	0,52 a 0,73	0,34 a 0,57	0,76 a 0,82	0,63 a 0,71	0,78 a 0,82	0,81 a 0,85
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Na análise apresentada na tabela 3, os indicadores psicométricos para cada construto estiveram no intervalo esperado ($> 0,70 < 1,00$); para reforça a qualidade mensurável dos modelos trefatoriais, no caso da escala de gestão do conhecimento e do capital psicológico positivo no trabalho e dos modelos unifatoriais da escala de suporte organizacional e da saúde geral, avaliaram-se os heterotraços e monotraços da medida. Se a razão HTMT for $< 0,85$, isso sugere que os construtos são suficientemente diferentes, demonstrando validade discriminante. Um valor de HTMT $> 0,85$ pode indicar que os construtos não são suficientemente diferenciados, ou seja, que as medidas podem estar medindo o mesmo construto (Roemer, Schuberth, Hensele, 2021; Fornell, Larcker, 1981; Henseler, Hubona, Ray, 2016). Sendo assim, em todas as escalas, seus construtos são adequados e suficientes para a referida medida, revelando que as dimensões de cada um são discriminantes, convergindo para a medida proposta (ver tabela 3).

Tabela 3 - Escores de razão heterotraços-monotraços (HTMT) entre os fatores das escalas.

Escala de gestão do conhecimento			
PRATINFOR GC	PRATFORM GC	ORIENTCULT GC	ORIENTCOMPET GC
1.000	---	---	---
0.51*	1.000	---	---
0.45*	0.78*	1.000	---
0.78*	0.59*	0.63*	1.000
0.63*	0.75*	0.59*	0.62*
Escala de capital psicológico positivo no trabalho			
Autoeficácia	Esperança	Resiliência	Otimismo
1.000	---	---	---
0.63*	1.000	---	---
0.52*	0.74*	1.000	---
0.68*	0.69*	0.53*	1.000
0.71*	0.55*	0.69*	0.72*
Escala de percepção da saúde geral			
Depressão		Disfunção social	
1.000		---	
0.61*		---	



Escala de gestão do conhecimento			
PRATINFOR GC	PRATFORM GC	ORIENTCULT GC	ORIENTCOMPET GC
0.55*		0.68*	

Fonte: Dados da pesquisa (2025). Nota: PratiInform = Práticas formais de gestão do conhecimento; OrienCult = Orientação cultural para o conhecimento; OrienCompet = Orientação competitiva; PratiForm = práticas informais de gestão do conhecimento. * < 0,85

Todos os resultados tratam de uma medida de confiabilidade para cada instrumento e/ou escala de medida; utilizando as cargas fatoriais dos itens (resultados da análise fatorial) para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item. É fundamental quando se trabalha com escalas que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida da gestão do conhecimento e do capital psicológico positivo no trabalho, do suporte organizacional e da saúde geral).

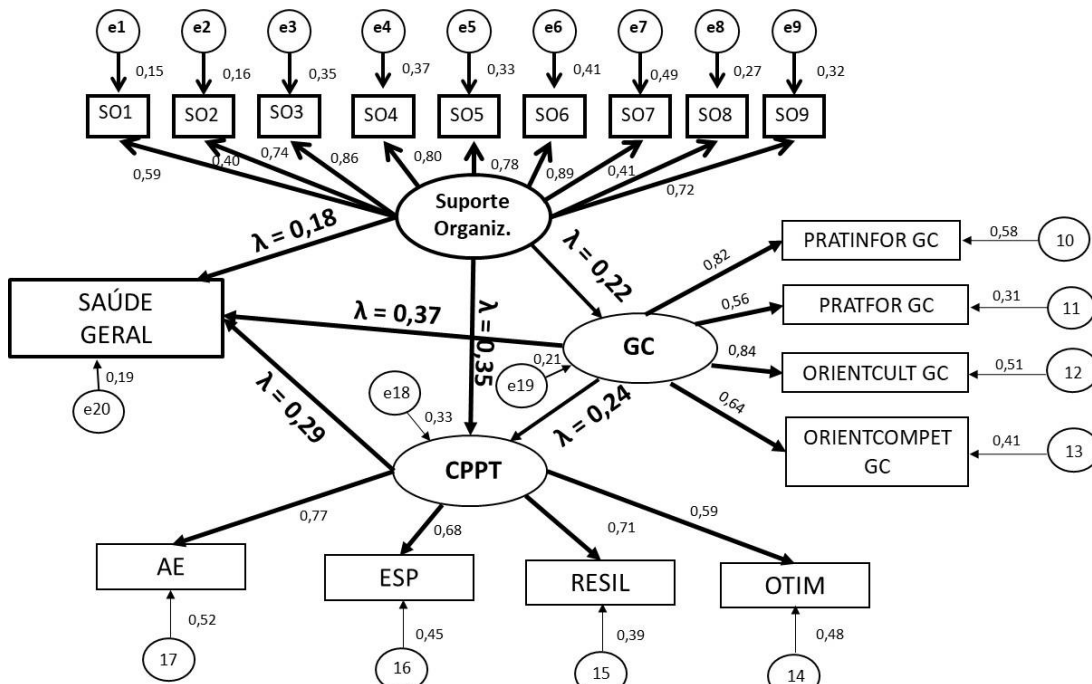
A partir dos achados atendeu-se ao objetivo principal, o qual, tratou-se de verificar a relação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e percepção da conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas, no estado do Rio Grande do Norte. Buscou-se compreender uma influência sistêmica entre o suporte organizacional, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e saúde geral em trabalhadores. Deste modo, realizou-se uma análise e modelagem de equação estrutural, organizado a partir de construtos reflexivos, gerando um modelo recursivo de equações estruturais, anteriormente definido na tese e suas respectivas hipóteses e após as alterações nos ajustes de erro, o modelo sugerido apresentou a seguinte razão estatística: $\chi^2/gf = 1,94$, GFI = 0,94, AGFI = 0,92, CFI = 0,97, TLI = 0,97, RMSEA = 0,05 (0,04-0,06).

Na figura 2 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/gf , GFI, AGFI, CFI, TLI e RMSEA) apresentaram escores aceitáveis recomendados pela literatura estatística. Mas, chama-se atenção para um detalhe, observou-se que a associação Lambda do Suporte organizacional – saúde geral e suporte organizacional e, este último, com a gestão do conhecimento,



bem como este, com capital psicológico positivo, mesmo uma relação positiva, não foi > 0,30 (Cf. Van de Vijver, Leung, 1997; Maroco, 2010).

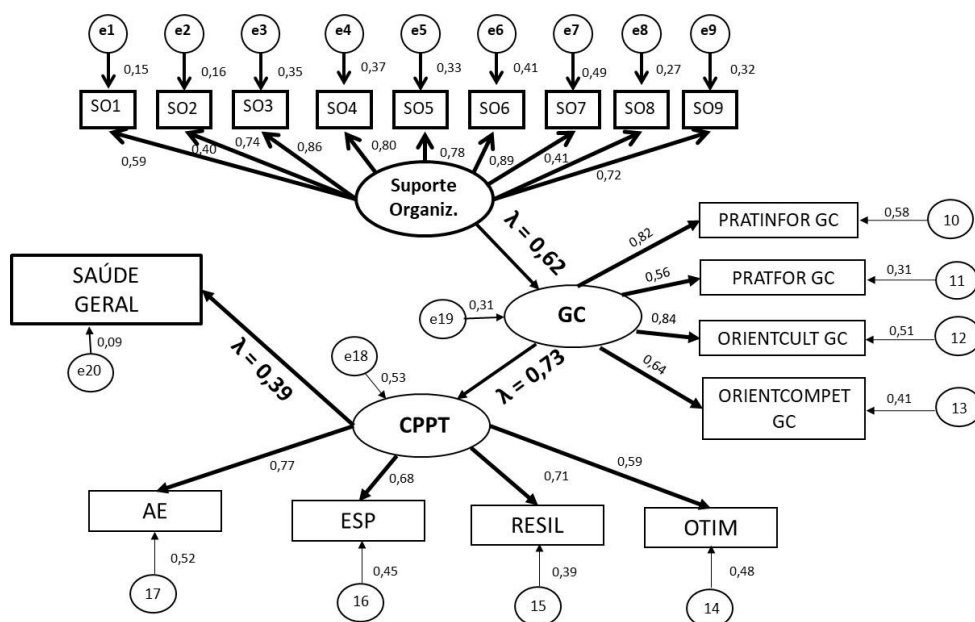
Figura 2 – Associação dos escores Lambdas do modelo hipotetizado



Fonte: Dados da pesquisa (2025). Notas: Suporte = Percepção do Suporte Organizacional; Eric., Esp., Otim., Resil = dimensões do capital psicológico positivo no trabalho; PraForm., PraInform., OriCult., OriComp = dimensões da gestão do conhecimento.

Com base nestes achados, refuta-se a hipótese apresentada e a partir das condições empíricas destacadas e propôs um novo modelo teórico, com base na perspectiva de uma reciclagem de hipótese, a partir do que se pretendeu inicialmente. Gerou-se um modelo alternativo sugerindo uma direção associativa de que entre o suporte organizacional-gestão do conhecimento (GC)-capital psicológico positivo no trabalho (CPPT)-saúde geral (SG). Gerada a análise deste modelo, observou-se que os escores da associação Lambda entre os construtos, tanto estiveram no intervalo $|0 - 1|$, com associações significativas e diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$) e $> 0,30$, as quais, melhores do que aos observados no modelo interdependente (ver figura 3); este modelo apresentou uma razão estatística [$\chi^2/gf = 1,89, GFI = 0,99, AGFI = 0,98, CFI = 1,00, TLI = 0,99, RMSEA = 0,01 (0,00-0,03)$] bem melhor quando comparada a razão do modelo anterior.

Figura 3 - Representação gráfica da verificação do modelo alternativo da tese



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Este modelo é corroborado quando se observaram as estimativas de predição, a partir da análise de regressão, as quais, revelaram para o modelo proposto, a partir da identificação das variáveis e sua razão estatística, tanto contemplando o critério estatisticamente exigido, quanto foram diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$) e significativas (ver Tabela 3).

Tabela 3 - Indicadores das estimativas preditivas do modelo alternativo

Variáveis	Relação	Construtos	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
GC	<---	Suporte Organiz.	1,961	0,311	6,307	0,001
CPPT	<---	GC	0,404	0,042	9,560	0,001
SORG1	<---	Suporte Organiz.	1,000	---	---	---
SORG2	<---	Suporte Organiz.	1,046	0,179	5,840	0,001
SORG3	<---	Suporte Organiz.	1,824	0,238	7,673	0,001
SORG4	<---	Suporte Organiz.	2,164	0,272	7,957	0,001
SORG5	<---	Suporte Organiz.	2,079	0,266	7,819	0,001
SORG6	<---	Suporte Organiz.	2,070	0,266	7,786	0,001
SORG7	<---	Suporte Organiz.	2,343	0,292	-8,020	0,001
SORG8	<---	Suporte Organiz.	1,169	0,195	5,992	0,001
SORG9	<---	Suporte Organiz.	1,755	0,230	7,616	0,001
GCINFORMAL	<---	GC	1,000	---	---	---
GCFORMAL	<---	GC	1,809	0,137	13,222	0,001
GCCOMPETE	<---	GC	1,010	0,105	9,651	0,001
GCCULTURA	<---	GC	1,596	0,123	13,025	0,001
OTIM	<---	CPPT	1,000	---	---	---
RESIL	<---	CPPT	0,768	0,096	7,980	0,001
ESP	<---	CPPT	2,116	0,147	14,388	0,001

Variáveis	Relação	Construtos	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
AE	<---	CPPT	1,221	0,106	11,498	0,001
SG	<---	CPPT	1,173	0,216	5,424	0,001

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Com a confirmação do modelo teórico, podemos inferir que a percepção do suporte organizacional, influencia na gestão do conhecimento, e este, no capital psicológico positivo, o qual influencia na saúde geral do trabalhador. Em geral, a proposta do modelo auxilia no desenvolvimento do sentido e significado do trabalho mais produtivo e saudável, além de proporcionar uma interação mais humana entre o trabalho e a organização, valorizando suas atividades laborais e uma organização com qualidade na interação social.

Para validar o modelo, foi conduzida uma análise multivariada (Anova) associada ao teste *post-hoc* de *Sheffé* para avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis suporte organizacional *versus* gestão do conhecimento *versus* capital psicológico positivo em função da saúde geral. As medidas foram categorizadas no nível baixo, moderado e alto. Ao considerar o modelo corrigido na ANOVA, adotou-se como referência as Somas dos Quadrados do Tipo III. Na tabela 4, é destacável o efeito de interação com escores significantes. As diferenças observadas, se mostraram estatisticamente significativas, apresentadas na tabela 6 e 7. Quanto mais alta a pontuação média na percepção do suporte organizacional, mais alto na gestão do conhecimento, mais alto no capital psicológico positivo em função da saúde geral ($F(398/8) = 5,62, p < 0,05$).

Tabela 4 - Indicadores estatísticos com base nos testes de efeitos entre sujeitos nas suporte organizacional *versus* gestão do conhecimento *versus* capital psicológico positivo em função da saúde geral

Fontes das variáveis	Σ de Quadrados Tipo III	gl	Média quadrática	F Friedman	p-valor
Modelo corrigido	144,887	26	4,188	5,335	0,000
intercepto	407524,442	1	407524,442	13539,518	0,000
Nível suporte organizacional	127,316	2	63,658	2,115	0,122
Nível GC	45,415	2	22,707	1,754	0,471
Nível CPPT	85,851	2	42,926	1,426	0,242
Nível suporte organizacional * Nível GC	64,686	4	16,172	1,537	0,708
Nível suporte organizacional * Nível CPPT	83,968	4	20,992	1,697	0,594
GCnível * Nível CPPT	93,845	4	23,461	1,779	0,539



Nível suporte organizacional* GCnível * CPPnível	147,431	8	18,429	5,612	0,05
Erro	11196,787	372	30,099	---	---
Total	593043,000	399	---	---	---
Correção Total	12241,674	398	---	---	---

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Tabela 7 - Diferença entre os escores médios do suporte organizacional, Gestão do conhecimento e capital psicológico positivo em função da saúde geral dos trabalhadores

Nível Suporte Organizacional	Nível GC	Nível CPPT	Média	d.p.	Estatística	
					F/gl	p-valor
Baixo	Baixo	Baixo	36,234	0,800	5,61	0,05
		Moderado	36,846	1,522		
		Alto	36,636	1,654		
	Moderado	Baixo	36,714	1,466		
		Moderado	38,176	1,331		
		Alto	38,700	1,735		
	Alto	Baixo	35,667	2,240		
		Moderado	37,500	1,940		
		Alto	36,667	1,829		
Moderado	Baixo	Baixo	35,778	1,293		
		Moderado	38,385	1,522		
		Alto	38,222	1,829		
	Moderado	Baixo	36,571	1,466		
		Moderado	38,800	1,417		
		Alto	39,364	1,654		
	Alto	Baixo	37,833	2,240		
		Moderado	40,000	1,735		
		Alto	40,522	1,144		
Alto	Baixo	Baixo	40,340	1,940		
		Moderado	36,375	1,940		
		Alto	37,000	3,167		
	Moderado	Baixo	38,563	1,372		
		Moderado	39,471	1,331		
		Alto	39,000	1,293		
	Alto	Baixo	36,000	2,074		
		Moderado	38,143	1,197		
		Alto	41,250	1,080		

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os achados evidenciam tanto a existência de relações significativas entre fatores organizacionais positivos e a saúde geral dos trabalhadores, quanto a condição de interação entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo como elemento atuante para um possível um sistema integrativo de promoção da saúde no trabalho, situação a qual, indica que intervenções nessas perspectivas teóricas (verificadas empiricamente) podem servir de estratégias pelos gestores e/ou



o RH, para a melhoria do bem-estar físico e mental nas organizações e dinâmica saudável do ambiente laboral.

Neste sentido é possível refletir a respeito de uma implicação prática desses resultados; sugere que organizações comprometidas com a saúde de seus colaboradores devem investir de forma integrada em ambientes psicologicamente seguros, em políticas de compartilhamento e retenção de conhecimento e no desenvolvimento de competências emocionais e cognitivas positivas. Tais iniciativas favoreceriam a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, mas bem como, melhor desempenho, engajamento e 'sustentabilidade' organizacional com foco no desempenho e treinamento de habilidades funcionais no espaço laboral.

A pesquisa ofereceu contribuição relevante para a psicologia organizacional e gestão de pessoas ao confirmar o modelo teórico que estabelece a relação hierárquica entre suporte organizacional percebido, gestão do conhecimento, capital psicológico positivo e percepção da saúde geral dos trabalhadores. A estrutura empírica corrobora pressupostos da literatura científica sobre o tema, reforçando a pertinência de abordagens integrativas e interdisciplinares voltadas à promoção da saúde no ambiente laboral. As escalas utilizadas apresentaram desempenho satisfatório quanto à consistência interna, validade fatorial e discriminação dos itens, conforme Pasquali (2011) e Hutz et al. (2015).

A gestão do conhecimento emergiu como construto tetrafatorial, envolvendo criação, disseminação, aplicação e retenção do conhecimento organizacional, conforme Pais (2014). Atua como vetor de construção de sentido no trabalho e engajamento subjetivo dos indivíduos. Demonstrou-se mediador central entre suporte organizacional percebido e capital psicológico positivo, reforçando seu papel no fortalecimento de atitudes e competências individuais. Resultados confirmam estudos de Formiga et al. (2019) e Formiga, Viseu e Jesus (2014), que destacam a importância de ambientes que favoreçam a socialização e sistematização do saber, promovendo sentido ao trabalho e expressão de recursos psicológicos positivos como autoeficácia, esperança e resiliência.

O capital psicológico positivo (CPP) foi validado como construto composto por autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, seguindo Luthans et al. (2007). Estudos nacionais, como os de Formiga et al. (2014), Formiga, Viseu e Jesus (2014), Viseu et al. (2012) e Rodrigues (2023), corroboram robustamente a proposta conceitual e intervencionista do CPP, evidenciando que promove acesso a áreas



cognitivas, afetivas e comportamentais, favorecendo satisfação e bem-estar no trabalho. A relevância do CPP reside na promoção de atitudes positivas, fortalecimento do bem-estar subjetivo e influência direta no desempenho individual e coletivo. Pesquisas demonstram associação positiva do CPP com satisfação, engajamento, saúde mental e redução de estresse e burnout (Luthans et al., 2007; Siqueira & Pandovam, 2008; Avey et al., 2011), funcionando como fator protetivo frente a riscos psicossociais e adaptabilidade em ambientes complexos (Avey; Luthans; Jensen, 2009). Bento, Pais e Santos (2024) associam o CPP à proatividade, destacando determinantes como aprendizagem formal e informal, feedback, felicidade, persistência e curiosidade, que promovem habilidades sociais e afetivas, engajamento e resultados positivos.

O suporte organizacional (SO) apresentou estrutura unifatorial alinhada ao modelo de Eisenberger et al. (1986) e adaptações brasileiras (Siqueira, 1995). O SO é essencial para vínculos de confiança, reciprocidade e valorização mútua entre trabalhador e organização (Rhoades & Eisenberger, 2002), influenciando no comprometimento afetivo, motivação, engajamento e intenção de permanência (Eisenberger et al., 1986; Kurtessis et al., 2017). Mais que recursos materiais, o SO fortalece vínculos saudáveis, relações de troca social e atribuição de sentido ao trabalho, atuando como fator protetivo contra estresse, burnout e exaustão emocional (Fleury; Souza; Jesus et al., 2016; Formiga et al., 2021; Caesens; Stinglhamber; Ohana, 2016). Estudos recentes (Formiga et al., 2021; Formiga, Estevam, Costa, 2025) indicam que a percepção de suporte reduz riscos psicossociais, fortalece aprendizagem organizacional, bem-estar psicológico e disposição produtiva.

A gestão do conhecimento, tradicionalmente analisada em administração, ganha relevância na psicologia organizacional e saúde do trabalhador. Pais (2014) descreve GC como multidimensional, com quatro fatores – criação, disseminação, aplicação e retenção – representando a capacidade organizacional de mobilizar, integrar e proteger saber técnico, tácito e relacional. Nesse sentido, GC atua como ferramenta estratégica para promoção de ambientes saudáveis, participativos e inovadores, fortalecendo CPP (Luthans et al., 2007; Formiga et al., 2019). Nesta pesquisa, GC mediou relação entre SO e CPP, ampliando efeitos positivos sobre saúde geral (Formiga et al., 2021; Santos; Formiga, 2021), evidenciando que práticas de compartilhamento e valorização do conhecimento contribuem para desempenho, bem-estar e sustentabilidade das relações de trabalho.



Franco et al. (2021) observaram que mudanças no mundo do trabalho impactam comportamento do trabalhador, com SO influenciando pontuação em GC. Sena et al. (2024) acrescentam que ambiente organizacional afeta rotatividade, sugerindo que suporte ao trabalhador e gerenciamento eficiente de conhecimento reduzem intenção de saída e promovem retenção de talentos.

A percepção da saúde geral, avaliada pelo QSG-12 de Goldberg e Williams (1988), apresentou estrutura bifatorial consistente, distinguindo disfunção social e sintomas depressivos. Estudos nacionais anteriores (Pasquali et al., 1994) apontam sensibilidade do QSG-12 em contextos ocupacionais, permitindo detecção de estados emocionais adversos que comprometem desempenho e qualidade de vida. O modelo estrutural indicou efeito direto e positivo do CPP sobre saúde, corroborando Formiga et al. (2020), que associaram altos níveis de CPPT à redução de sintomas emocionais e aumento da funcionalidade social. O estudo de Valin et al. (2022) com professores expostos à violência intrafamiliar, evidenciou que SO e CPP preveem positivamente percepção de saúde geral, reforçando importância de saúde mental como produto da interação entre recursos individuais e condições organizacionais.

O modelo hipotetizado inicialmente não atendeu integralmente aos escores relacionais ($>0,30$), levando à formulação de modelo mediacional alternativo: SO influencia GC, que potencializa CPP, impactando saúde geral. O modelo apresentou ajuste excelente (CFI=1,00; TLI=0,99; RMSEA=0,01), indicando que influência organizacional na saúde é potencializada por elementos cognitivos e afetivos fortalecidos pela cultura de compartilhamento do saber (Santos; Formiga, 2021).

Em termos práticos, achados têm valor estratégico para organizações públicas e privadas: SO impacta diretamente GC e, subsequentemente, CPP, explicando saúde dos trabalhadores. Isso evidencia necessidade de políticas internas voltadas ao cuidado com trabalhadores, valorização do conhecimento e fortalecimento de atitudes positivas, promovendo ambiente laboral saudável e salutogênico. A abordagem salutogênica foca na promoção da saúde, considerando sentido de coerência, capacidade de perceber ambiente de trabalho como compreensível, gerenciável e significativo (Antonovsky, 1987; Vinje, Langeland, Bull, 2017; Costa et al., 2023; Andrade et al., 2025). Práticas que favoreçam engajamento, autonomia, reconhecimento e comunicação transparente contribuem para ambiente resiliente, reforçando papel das organizações na promoção da saúde integral.



Estes resultados estão em consonância com propostas da OMS e PNSST (Brasil, 2012), pois o modelo integra fatores organizacionais, cognitivos e afetivos, destacando necessidade de práticas institucionais para criação de ambientes psicossocialmente saudáveis, valorizando subjetividade, promovendo bem-estar e sustentabilidade das relações de trabalho. Desta maneira, compreende-se a saúde no trabalho para além de condições físicas, incorporando aspectos subjetivos e relacionais, reforçando a construção de sentido, confiança e bem-estar emocional como pilares do desempenho e permanência saudável.

Constatou-se que SO, GC e CPP funcionam como elementos estruturantes, permitindo que trabalhadores percebam sentido, confiança e apoio organizacional, promovendo saúde e bem-estar de forma integrada. A mediação da GC no modelo sugere que investimentos em cultura de conhecimento e práticas de aprendizagem organizacional não apenas melhoram desempenho, mas fortalecem recursos psicológicos positivos, consolidando um ambiente laborativo psicossocialmente saudável.

Em síntese, os achados indicam que práticas organizacionais que integram suporte percebido, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo constituem fatores-chave para a promoção da saúde ocupacional. A consolidação de um modelo teórico robusto reforça a necessidade de intervenções interdisciplinares, políticas institucionais e estratégias de gestão que considerem simultaneamente fatores afetivos, cognitivos e organizacionais.

Assim, a pesquisa contribui para o avanço do conhecimento em psicologia organizacional, gestão de pessoas e saúde do trabalhador, oferecendo subsídios para implementação de programas que promovam bem-estar, engajamento e desempenho sustentável, consolidando a perspectiva de saúde positiva e salutogênica no contexto laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao integrar, em um único modelo teórico-empírico os componentes de suporte organizacional percebido, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo, esta investigação promove o aprofundamento da teorização sistêmica acerca das condições organizacionais que favorecem o bem-estar no contexto laboral. A proposta



de um modelo hierárquico, fundamentado em evidências empíricas, amplia as fronteiras do entendimento tradicional da saúde no trabalho, deslocando o foco da mera ausência de adoecimento para uma concepção mais abrangente com uma perspectiva mais hierárquica na influência entre as variáveis, que a reconhece como resultado de um sistema organizacional funcional, motivador e psicossocialmente positivo.

Trata-se, portanto, de um avanço teórico-metodológico que articula diferentes campos do saber e oferece subsídios para intervenções institucionais mais integradas e eficazes. Além disso, o estudo reforça a validade estrutural de instrumentos já consolidados, como o QSG-12, o ECPPT, a EPSO e a EGC, confirmando suas adequações de medida para o contexto brasileiro e ampliando seu uso em investigações organizacionais voltadas à saúde psicológica e ao desempenho humano no trabalho.

Em termos práticos, existe um valor estratégico para organizações públicas e privadas com base nas evidências de que o suporte organizacional impacta diretamente a gestão do conhecimento e, posteriormente, no capital psicológico explicando a saúde dos trabalhadores, sugere a necessidade de políticas internas voltadas ao cuidado com o trabalhador, à valorização do conhecimento e o fortalecimento de atitudes positivas no ambiente laboral, denotando muito mais do que o papel da organização para melhoria do ambiente laboral saudável; gestores e trabalhadores também, devem se preocupar com o funcionamento de uma ambiência de trabalho *salutogênica*, a qual, sugere uma organização, estruturação e implementação de uma agenda de pesquisa com foco na avaliação e intervenção na origem e manutenção da saúde e bem-estar do trabalhador.

Mas, apesar da robustez dos achados destacam alguns limites: a natureza transversal da pesquisa, a concentração geográfica no Rio Grande do Norte e a ausência de dados longitudinais, o que restringe a generalização e impede a análise de mudanças ao longo do tempo; faz-se necessário incluir analisar recortes por sexo, faixa etária, tempo de serviço e natureza institucional, e desenvolver estudos transculturais.

Por fim, quanto as contribuições teóricas e práticas, os estudos avaliados para o embasamento da fundamentação conceitual desta pesquisa tem sua exclusividade em avaliações específicas nos pares de variáveis, seja estudos correlacionais ou descritivos, condição que não permite empiricamente algum ajuste nas medidas do



comportamento organizacional, podendo não evitar vieses de respostas ou explicações, simplesmente, lineares; o presente estudo contribuiu para literatura existente, especialmente ao refletir a realidade do contexto potiguar no mundo do trabalho e sua direção teórica mais aplicada e racionalmente parcimoniosa, com base num sistema de integração hierárquica. Por razão, propôs um modelo teórico hipotético-dedutivo que contemplasse tanto dimensões meso, quanto micro-organizacionais para explicar e refletir a saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. N. D. de; FARIA, M. G. de A.; RAMOS, T. C. da S. Promoção da saúde e a enfermagem: uma contribuição da visão salutogênica. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 30, e95660, 2025. DOI: <https://doi.org/10.1590/ce.v30i0.95660pt>. Acesso em: 15 jun 2025.

ANDRADE, M. V.; ALBUQUERQUE, E. M. **Alternativas para uma crise de múltiplas dimensões**. Belo Horizonte: CEDEPLAR/UFMG, 2018. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/bookchap/cdplivros/000011.htm>. Acesso em: 15 jun 2025.

ANTONOVSKY, A. **Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1987.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AVEY, J. B.; LUTHANS, F.; JENSEN, S. M. Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. **Human Resource Management**, Hoboken, v. 48, n. 5, p. 677–693, 2009. Acesso em: 15 jun 2025.

AVEY, J. B.; REICHARD, R. J.; LUTHANS, F.; MHATRE, K. H. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. **Human Resource Development Quarterly**, Hoboken, v. 22, n. 2, p. 127–152, 2011. Acesso em: 15 jun 2025.

BENTO, A.; SILVA, N.; PAIS, L.; SANTOS, N. R. dos. Determinantes da proatividade e do capital psicológico: fatores individuais e organizacionais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 44, e259204, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003259204>. Acesso em: 15 jun 2025.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. D. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 maio 2016. Seção 1, p. 44–46. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 15 jun 2025.



BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador/politica-nacional-de-saude-do-trabalhador-e-da-trabalhadora>. Acesso em: 20 ago 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde; Secretaria de Vigilância em Saúde. **Saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. (Cadernos de Atenção Básica, n. 41).

CAÇÃO, J. B. **Liderança transformacional, capital psicológico e comportamento intra e extra papel direcionado aos clientes: um estudo empírico**. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2021.
CAESENS, G.; STINGLHAMBER, F.; OHANA, M. Perceived organizational support and well-being: a weekly study. **Journal of Managerial Psychology**, Bingley, v. 31, n. 7, p. 1214–1230, 2016. Acesso em: 15 jun 2025.

CARVALHO, A. I. Determinantes sociais, econômicos e ambientais da saúde. In: FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (Org.). **A saúde no Brasil em 2030: prospecção estratégica do sistema de saúde brasileiro – população e perfil sanitário**. Rio de Janeiro: Fiocruz; Ipea; Ministério da Saúde, 2013. v. 2, p. 19–38. Acesso em: 15 jn 2025.

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

COSTA, M. C. et al. Resources for health maintenance in persons deprived of liberty with arterial hypertension: a salutogenic approach. **Texto & Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 32, e20230087, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2023-0087en>. Acesso em: 20 jan 2025.

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

EISENBERGER, R.; HUNTINGTON, R.; HUTCHISON, S. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 71, n. 3, p. 500–507, 1986. Acesso em: 20 jan 2025.

ESTEVAM, I. D.; FORMIGA, N. S.; GIBSON, M. O centro da eficiência de um líder: a influência do capital psicológico positivo no trabalho na liderança autêntica de gestores brasileiros. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 44, n. 107, p. 204–216, 2024. Acesso em: 20 jan 2025.

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**, Austin, v. 39, p. 175–191, 2007. Acesso em: 20 jan 2025.

FIOCRUZ. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19: recomendações para gestores**. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.



FLETCHER, P. A teoria da resposta ao item: medidas invariantes do desempenho escolar. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 21–28, 1994. Acesso em: 20 jan 2025.

FLEURY, A. C. C. Produtividade e organização do trabalho na indústria. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 19–28, 1980. Acesso em: 20 jan 2025.

FLEURY, L. F. D. O.; FORMIGA, N. S.; SOUZA, M. A. Escala de percepção de suporte organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora, v. 11, n. 1, 2017. Acesso em: 19 abr 2025.

FLEURY, L.; SOUZA, M.; JESUS, F. Anomia, burnout e estratégia de coping: um estudo com professores da educação básica no estado do Rio de Janeiro. **Revista Contemporânea de Educação**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 22, p. 407–424, 2016. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S. Fidedignidade da escala de condutas antissociais e delitivas ao contexto brasileiro. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 8, n. 2, p. 133–138, 2003. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M.; DIONISIO NETO, A. Um estudo intracultural sobre a manutenção fatorial do capital psicológico positivo. **Psicologia.com.pt**, Lisboa, p. 1–20, 2019.

FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; COSTA, A. L. G. M. Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. **Revista UniAraguaia**, Goiânia, v. 20, p. 24–47, 2025. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J.; FREIRE, B. G. O. Suporte organizacional, capital social e atitudes inovadoras: um estudo correlacional entre trabalhadores da cidade de Natal-RN. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 10, n. 3, 2021. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; AZEVEDO, I. M. Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro em trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/350103390>. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; FERNANDES, A. Evidência métrica de constructo e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 194–221, 2019. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/870>. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; GRANGEIRO, S. R. A. Invariância associativa entre percepção do suporte organizacional e capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, 2020.



Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/340342383>. Acesso em: 19 abr 2025.

FORMIGA, N. S.; VISEU, J.; JESUS, S. N. Verificação empírica de uma medida de capital psicológico positivo em trabalhadores brasileiros. **Eureka**, Assunção, v. 11, n. 2, p. 284–300, 2014. Disponível em: <https://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-11-2-16.pdf>. Acesso em: 20 mai 2025.

FORMIGA, N. S.; 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**, Londrina, v. 5, n. 2, p. 60–76, 2014. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/19135>. Acesso em: 20 mai 2025

FRANCO, J. B. M.; FORMIGA, N. S.; GRANGEIRO, S. R. A. Correlatos e variações na percepção do suporte organizacional e gestão do conhecimento em trabalhadores de organizações públicas e privadas em Natal-RN. **Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2, n. 4, 2021. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/213>. Acesso em: 20 mai 2025

FREIRE, B. G. O.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J. **Quais fatores determinam uma atitude inovadora? Um estudo sobre a influência do suporte organizacional e capital social em profissionais brasileiros**. Beau Bassin: Novas Edições Acadêmicas, 2019.

GOMES, F. C. **Gestão do conhecimento em organização orientada a projetos e à inovação: uma proposta de implantação**. 2023. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <https://catedra.ucb.br/arquivos/2678>. Acesso em: 20 mai 2025

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.
HAYTON, J. C.; ALLEN, D. G.; SCARPELLO, V. Factor retention decisions in exploratory factor analysis: a tutorial on parallel analysis. **Organizational Research Methods**, Thousand Oaks, v. 7, n. 2, p. 191–205, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1177/1094428104263675>. Acesso em: 20 mai 2025.

HEALTHY WORK CAMPAIGN. **Work-related causes of cardiovascular diseases**. 2023. Disponível em: <https://www.healthywork.org/pt/why/stats-infographics>. Acesso em: 20 mai 2025.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, Bingley, v. 116, n. 1, p. 2–20, 2016. Acesso em: 20 ago 2025.

HOEL, P. G. **Introduction to mathematical statistics**. 3. ed. New York: John Wiley, 1969.



HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M.; ZANON, C. **Adaptação de instrumentos de avaliação psicológica: fundamentos e aplicações**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

INFOESCOLA. **Economia do Rio Grande do Norte**. 2025. Disponível em: <https://www.infoescola.com/geografia/economia-do-rio-grande-do-norte>. Acesso em: 20 mai 2025.

KURTESSIS, J. N. et al. Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 43, n. 6, p. 1854–1884, 2017. Acesso em: 20 ago 2025

LARANJEIRA, S. M. G. As transformações do trabalho num mundo globalizado. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 4, p. 14–19, 2000.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Executive**, v. 16, p. 57–72, 2002. Acesso em: 20 ago 2025

LUTHANS, F.; LUTHANS, K.; LUTHANS, B. Positive psychological capital: going beyond human and social capital. **Business Horizons**, v. 47, n. 1, p. 45–50, 2004. Acesso em: 20 ago 2025

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological capital: developing the human competitive edge**. Oxford: Oxford University Press, 2007.

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. p. 1–22.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

PASQUALI, L.; GOUVEIA, V. V.; ANDRIOLA, W. B. Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 10, n. 3, p. 421–438, 1994. Acesso em: 20 ago 2025

PODSAKOFF, P. M. et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>. Acesso em: 20 ago 2025

RODRIGUES, M. P. **A medida do investimento emocional do trabalhador no ambiente laboral pós-isolamento social**. 2023. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional) – Universidade Potiguar, Natal, 2023.

ROEMER, E.; SCHUBERTH, F.; HENSELER, J. HTMT2: an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. **Industrial Management & Data Systems**, v. 121, n. 12, p. 2637–2650, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2021-0082>. Acesso em: 20 ago 2025



SENA, J. V.; FORMIGA, N. S.; SANTIAGO, F. P. Percepção do suporte organizacional, gestão do conhecimento e intenção à rotatividade em trabalhadores na cidade de Natal–RN. **Uniting Knowledge Integrated Scientific Research for Global Development**, v. 2, 2024.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 4. ed. Boston: Allyn and Bacon, 2001.

TREVISAN, L. C. **Fatores críticos de sucesso relacionados à gestão do conhecimento: um estudo em organização de desenvolvimento de software**. 2019. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Estadual Paulista, 2019.

VALIN, C. G. P.; FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M. A predição da saúde geral a partir do suporte organizacional e capital psicológico positivo. In: EDITORA CIENTÍFICA DIGITAL (Org.). **Open Science Research II**. São Paulo: Editora Científica Digital, 2022. p. 1–20.

VINJE, H. F.; LANGELAND, E.; BULL, T. Desenvolvimento da salutogênese por Aaron Antonovsky (1979–1994). In: MITTELMARK, M. B. et al. (Orgs.). **The handbook of salutogenesis**. Cham: Springer, 2017. cap. 4. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-04600-6_4. Acesso em: 20 ago 2025.

WISEU, J.; JESUS, S. N.; RUS, C. Capital psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. **ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 1, p. 4–16, 2012. Acesso em: 20 ago 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 2021. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 20 ago 2025.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

