

CULTURA ORGANIZACIONAL, CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO E TRANSTORNO EMOCIONAL EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS NAS CIDADES DE NATAL-RN E JOÃO PESSOA-PB

Organizational culture, positive psychological capital and emotional disorder in workers from public and private organizations in the cities of Natal-RN and João Pessoa-PB

Cultura organizacional, capital psicológico positivo y trastorno emocional en trabajadores de organizaciones públicas y privadas de las ciudades de Natal-RN y João Pessoa-PB

JULIANA BIANCA MAIA FRANCO²³

NILTON S. FORMIGA²⁴

Resumo: Considerando-se que situações ocupacionais inadequadas no ambiente de trabalho podem gerar doenças mentais, foram investigadas variáveis que influenciam estresse laboral, depressão e ansiedade. Com esse objetivo, um estudo descritivo, exploratório, correlacional, de abordagem quantitativa junto a trabalhadores das cidades de Natal-RN e João Pessoa-PB, desenvolveu coleta de dados do tipo intencional, através do método bola de neve, junto a 219 trabalhadores, com idade acima de 18 anos, a maioria do setor privado, incluindo mulheres casadas, com média de 9,19 anos de tempo de serviço, a maioria com especialização. Foi aplicada a Escala de Cultura Organizacional, a qual aborda capital psicológico positivo e transtorno emocional (ansiedade, depressão e estresse) e questionário sociodemográfico, de forma individual, através de formulário eletrônico hospedado no *Google.docs*, encaminhado por e-mail e/ou pelas redes sociais. Realizaram-se análises descritivas, correlação de Pearson, teste t de Student, alfa de Cronbach e Anova, e registrados indicadores psicométricos relativos à cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional. Os dados obtidos revelaram uma correlação positiva maior em indivíduos que apresentaram melhores resultados em Cultura Organizacional e capital psicológico positivo e menor no transtorno emocional, dados que destacam que o capital psicológico positivo deva ser considerado uma variável importante para a tomada de decisão e soluções de problemas do comportamento organizacional, fazendo parte da cultura organizacional estabelecida pelo Recursos Humanos das organizações.

Palavras-chave: cultura organizacional; capital psicológico positivo; transtorno emocional; organização pública e privada.

Abstract: *Considering that inappropriate occupational situations in the work environment can generate mental illness, variables that influence work stress, depression and anxiety were investigated. With this objective, a descriptive, exploratory, correlational study, with a quantitative approach, with workers from the cities of Natal-RN and João Pessoa-PB, developed intentional data collection, through the snowball method, with 219 workers, aged over 18 years, most of them from the private sector, including married women, with an average of 9.19 years of service, and most of them with specialization. The Organizational Culture Scale was applied, which addresses positive psychological capital and emotional disorder (anxiety, depression and stress) and a sociodemographic questionnaire, individually, through an electronic form hosted on Google.docs, sent by email and/or through social networks. Descriptive analysis, Pearson's correlation, Student's t test, Cronbach's alpha and ANOVA tests were performed, and psychometric indicators related to organizational culture, positive psychological capital and emotional disorder were recorded. The data obtained revealed a higher positive correlation in individuals who presented better results in Organizational Culture and positive psychological capital and a lower one in emotional disorder, data that highlight that positive psychological capital should be considered an important variable for decision making and problem solving of organizational behavior, becoming part of the organizational culture established by the organizations Human Resources.*

Keywords: *organizational culture; positive psychological capital; emotional disorder; public and private organization.*

23 Nutricionista pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar. Atualmente é professora do Instituto Federal do Ceará, Camocim-CE, Brasil. E-mail: juliana_franco@hotmail.com. ORCID 0000-0002-7566-2688.

24 Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba, com estágio doutoral realizado na Universidade Rural do Rio de Janeiro, em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é professor da Pós-graduação em Administração e Psicologia Organizacional (respectivamente, nível doutorado e mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail: nilton.soares@unp.br e nsformiga@yahoo.com. ORCID 0000-0003-4907-9736.

Resumen: Considerando que las situaciones ocupacionales inadecuadas en el ambiente de trabajo pueden generar enfermedades mentales, se investigaron variables que influyen en el estrés laboral, la depresión y la ansiedad. Con este objetivo, un estudio descriptivo, exploratorio, correlacional, con abordaje cuantitativo, con trabajadores de los municipios de Natal-RN y João Pessoa-PB, desarrolló recogida de datos de tipo intencional, a través del método bola de nieve, con 219 trabajadores, mayores de 18 años, en su mayoría del sector privado, incluyendo mujeres casadas, con un promedio de 9.19 años de servicio, y la mayoría con especialización. Se aplicó la Escala de Cultura Organizacional, que aborda el capital psicológico positivo y el trastorno emocional (ansiedad, depresión y estrés) y un cuestionario sociodemográfico, de forma individual, a través de un formulario electrónico alojado en Google.docs, enviado por correo electrónico y/o a través de redes sociales. Se realizó análisis descriptivo, correlación de Pearson, prueba t de Student, alfa de Cronbach y ANOVA, y se registraron indicadores psicométricos relacionados con cultura organizacional, capital psicológico positivo y trastorno emocional. Los datos obtenidos revelaron una mayor correlación positiva en los individuos que presentaron mejores resultados en Cultural Organizacional y capital psicológico positivo y una menor en trastorno emocional, datos que destacan que el capital psicológico positivo debe ser considerado una variable importante para la toma de decisiones y resolución de problemas de comportamiento organizacional, formando parte de la cultura organizacional establecida por los Recursos Humanos de las organizaciones.

Palabras clave: cultura organizacional; capital psicológico positivo; trastorno emocional; organización pública y privada.

Introdução

O ambiente de trabalho norteado pelas mudanças tecnológicas, socioeconômicas e políticas está exigindo que as organizações modifiquem estrategicamente sua forma de atuação para que se tornem mais eficientes e empreendedoras, mais receptivas às pressões institucionais para uma conduta mais ética e justa. Nesse cenário, a globalização aumentou drasticamente a rivalidade entre as organizações, impulsionando as empresas a tornarem-se mais ultra-eficazes – buscando maneiras de reduzir custos, aumentar receitas e ampliar a produtividade – para melhor enfrentar a concorrência – procurando reduzir preços e melhorar a qualidade (McShane & Glinow, 2013; Chiavaneto, 2014; Formiga, Freire & Souza, 2020). Neste contexto, as organizações e seus gestores incentivam seus colaboradores de forma vertical a reinventar-se junto aos processos de trabalho e os talentos humanos. Sendo assim, afirma-se que cada vez mais, as empresas buscam no mercado, tais talentos humanos para fazer o diferencial diante da concorrência (Tagliapietra, 2015). Em uma nova abordagem da perspectiva da gestão pessoas, atribui-se aos chamados talentos humanos, o desenvolvimento de forma atrativa e gestão da manutenção de competências prioritárias, que atendam aos objetivos estabelecidos pela organização (cf. Fleury & Fleury, 2004; Nunes, 2017). Com isso, dois tipos de atividades poderão serem geradas nas rotinas profissionais: as atividades que são obrigatórias de acordo com a função que ocupam, as quais, pré-estabelecidas no contrato social e aquelas atividades que são realizadas voluntariamente e que tem a intenção de colaborar com a organização e pares de iguais no

ambiente de trabalho, podendo ser chamado de contrato psicológico. Esse contrato psicológico estimula expectativas que a tornam extremamente importantes, uma vez que determina o que cada uma das partes delimita intrinsecamente como deveres e responsabilidades do outro. Tais expectativas não são ditas e não são registradas. Encontram-se nas entrelinhas que escrevem a relação capital-trabalho e que normalmente se veem respaldadas numa contínua troca de “dar e receber” como instrumento de barganha, esperando que tenha resultado numa situação “ganha-ganha” (Marras, 2016).

Nesse cenário, considerando o pressuposto da existência de uma relação de troca social, seja ela implícita ou não, entre os talentos humanos e a organização, esta, ocorrerá quando houver um ambiente favorável, principalmente, quando o trabalhador criar vínculos afetivos positivos de satisfação e envolvimento que refletem no seu bem-estar no espaço laboral (cf. Siqueira, 2003; Sobrinho & Porto, 2012; Formiga, Lima, Franco & Pereira, 2020).

É possível que o comportamento e a reciprocidade desses talentos para a organização indiquem ser favorável quando se percebe que a empresa oferece Suporte Organizacional, isto é, se preocupam com os seus funcionários. Não apenas sugere o foco na qualidade de vida do trabalhador e da empresa, mas, também, a saúde geral deste (Prado, 2005; Bertonecello & Borges-Andrade, 2015; Estivalette, Andrade, Faller, Stefanan & Souza, 2016).

Nessa circunstância, segundo a Lei nº 8.080/90 (Brasil, 1990), compreende-se por saúde do trabalhador um conjunto de atividades que se destina, por meio de ações de vigilância epidemiológica e de vigilância sanitária, à promoção e à proteção da saúde

dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e à reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e aos agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo diversas ações. No que se refere a saúde geral, é possível identificar diferentes formas em seu conceito, as quais, ocorrem por constantes modificações, tendo influências culturais, sociais, políticas e econômicas (Sciliar, 2007); além de possuir explicações em que os conceitos de anormalidade e normalidade se transformam, associado ao que poderia ser considerado como cura ou como doença (Formiga, Franco & Nascimento, 2020).

Nessa perspectiva, todas essas transformações, citadas anteriormente, no mundo do trabalho passaram a deixar suas marcas diretamente na saúde do trabalhador, revelada através da reestruturação produtiva, com a intensificação das pressões, do ritmo de trabalho, o excesso de responsabilidades, precarização na organização e nos processos de trabalho, entre outros fatores que podem vir a colocar em risco a saúde do trabalhador, os casos em que o trabalho foi agente causador de transtorno mental tem sido um dos temas bastante avaliados nos últimos três anos (Bardini, 2017; Paula *et al.*, 2021). No que se refere ao conceito de saúde mental, estes, se modificam a partir do momento em que se verificam transtornos mentais em diversas populações, demonstrando que ter algum tipo de transtorno mental não é um castigo divino, como se acreditava na antiguidade, mas sim, fruto de fatores genéticos, sociais e culturais (Sá Junior, 2004; Formiga, Freire, Azevedo, Nascimento, Franco, Oliveira, Prochazka & Grangeiro, 2021). Sendo assim, ainda se tem buscado elucidar o quanto é necessário analisar como tem sido realizado o estabelecimento donexo causal entre os transtornos mentais e o trabalho, ou seja, quando há relação entre o sofrimento psíquico e as atividades laborais do trabalhador (Bardini, 2017). Nesse conjunto, os transtornos mentais têm sua etiologia multicausal, cujos fatores se correlacionam de modo bastante complexo; com isso, origina-se a relevância de uma investigação diagnóstica, em que a anamnese ocupacional é o instrumento decisivo (Merlo, Bottega & Perez, 2014).

Desta maneira, indicam alguns aspectos fundamentais para a detecção da relação dos sinais e sintomas psíquicos com o trabalho; ou seja, no tocante ao nexocausal com a saúde mental, a contribuição do trabalho para a alteração da saúde do trabalhador se dá por meio de uma série de variáveis, desde fatores específicos, como a exposição a agentes tóxicos até aos fatores relativos à condição e organização do

trabalho, como se observa na convencional classificação: 1- Trabalho como causa necessária; 2 – Trabalho como fator contributivo, mas não necessário; 3 – Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida (Jardim & Glina, 2014). Por ser multifatorial, a complexidade e dificuldade em vincular o trabalho ao adoecimento psíquico, não tem sido consensual a fim de permitir uma classificação dos distúrbios psíquicos para o contexto laboral; porém, há uma concordância quanto a importância etiológica do trabalho, mas não a respeito do modo como se exerce tal conexão (Merlo, 2014). De acordo com esses modelos teóricos o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho poderá se associar ao contexto laboral e a interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores. Entre os fatores geradores de sofrimento estão: a falta de trabalho ou ameaça de perda do emprego, o trabalho desprovido da significação, as situações de fracassos, os ambientes que inibem a comunicação espontânea, os fatores relacionados ao tempo (ritmo, turno de trabalho, jornadas longas), a pressão por produtividade, a intensidade ou monotonia do trabalho executado e as vivências de acidentes de trabalho traumáticos (Formiga, Nascimento, Franco, Oliveira, Valin, Prochazka, Lima, Beserra & Lima, 2021). Com isso, a ciência psicológica é indispensável para explicar e intervenção sobre os fatores de saúde do trabalhador “invisíveis” à fisiologia e à bioquímica médicas. Esses fatores são ressaltados pelas particularidades dos casos, que se desdobram no contexto das teorias de estresse, psicodinâmica do trabalho e abordagem epidemiológica e/ou diagnóstica (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014). Os inúmeros fatores associados à atividade laboral, além das mudanças de chefia, cargo, condição financeira, estratégias inadequadas de enfrentamento, dificuldades para lidar com o superior, horários de trabalhos ininterruptos, têm sido apontados como fatores de vulnerabilidade para o desenvolvimento do estresse laboral, ansiedade e depressão (Manetti, Marziale & Robazzi, 2008; Formiga, Freire, Azevedo, Nascimento, Franco, Oliveira, Prochazka & Grangeiro, 2021). Os fatores estressantes relacionados ao contexto do trabalhador têm várias origens: fatores intrínsecos ao trabalho, como o relacionamento interpessoal, a sobrecarga, ausência do suporte social, o conflito de interesses; e os fatores extrínsecos ao trabalho como: idade, sexo, renda familiar, características individuais, entre outros (Guic, Bilbao & Bertin, 2008). Se por um lado, o trabalho constitui

uma fonte de progresso e bem-estar social, em contrapartida, as condições a que são submetidos os trabalhadores precisam ser pesquisadas e analisadas, buscando assegurar a integridade física e mental do trabalhador. Partindo do pressuposto de que o trabalho é um dos componentes básicos da vida do ser humano, pesquisadores têm percebido a relevância em investigar as variáveis que influenciam o estresse ocupacional (Karasek & Theorel, 1990; Araújo et al, 2003; Carriollo & Mauro, 2003; Camelo & Angerami, 2008; Manetti, Marzilli & Robazzi, 2008). Nessa perspectiva, considerando-se os diversos agravos à saúde mental do trabalhador, têm-se o estresse como ponto convergente que relaciona ao cotidiano das relações de trabalho e se destaca como temática central do estudo. Tornando-se factível que as situações ocupacionais inadequadas, as exigências entre o corpo e sobre as capacidades cognitivas e psíquicas no ambiente de trabalho podem ser geradoras das doenças mentais, à vista disso, devem ser investigadas as variáveis que podem influenciar o estresse laboral, depressão e ansiedade no intuito de colaborar com a compreensão desses fatores e para o desenvolvimento futuro de estratégias de prevenção, cuja meta é reduzir os danos causados pelo estresse, ansiedade e depressão no contexto laboral (Pereira, 2018). Desta forma, a partir da literatura sobre o tema em destaque no artigo, a qual, apontam para a necessidade das maiores investigações que contribuam para a melhoria do transtorno emocional do trabalhador em geral, o estudo de Pereira (2018), foi tomado como base de justificativa para esta pesquisa. De acordo com a autora supracitada, verificou variáveis que contemplam nível micro organizacional (variáveis psicológicas, neste caso, o capital psicológico e transtorno emocional) e nível macro organizacional (avaliado através da medida da cultural organizacional, as quais, correspondem as normas, valores, crenças etc.) (cf. Wagner III & Hollenberck, 2000). Desta maneira, questiona-se: Estas variáveis (a saber: cultura organizacional, o capital psicológico, e transtorno emocional) é capaz de gerir um sistema e processo de trabalho eficiente, em quem elas estariam associadas? A função de uma variável macro organizacional (isto é, a cultura organizacional), poderia alterar os modelos, induzindo ao transtorno emocional do trabalhador? Com isso, esse estudo tem como objetivo a verificação da relação entre a cultural organizacional, capital psicológico positivo e percepção do transtorno emocional em distintos trabalhadores.

Metodologia

Tratou-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais de organizações públicas e privadas no Brasil. Quanto ao critério de inclusão considerou-se, os seguintes: estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho, em Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, ter acima de 6 horas de trabalho e ter idade acima de 18 anos. O estudo foi desenvolvido por meio eletrônico através do *Google-forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte e na Paraíba; para aqueles que desejaram contribuir com a sua participação, acessando ao formulário eletrônico enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails cadastrados que estiveram no contato do responsável, foram-lhes informados que esta seria voluntária e anônima.

Além disso, apresentaram-se as principais informações acerca do objetivo da pesquisa, bem como, instruções para entendimento das questões, como forma de incentivo e esclarecimento para as dúvidas que, porventura, vieram surgir no momento da aplicação. Porém, o responsável por tal estudo estaria disponível por e-mail e/ou telefone para sanar as possíveis dúvidas. Com isso, buscou-se administrar uma participação voluntária dos sujeitos, informando o necessário, especificamente, quanto a identificação, a desassistência da pesquisa quando quiserem, o não prejuízo moral, comportamental e emocional para eles. A amostra referente foi avaliada através do pacote estatístico G Power 3.1, software, o qual, é utilizado para calcular o poder estatístico relacionando o 'n' necessário para a pesquisa e tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007). Considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$), com o objetivo de avaliar se a amostra é adequada e suficiente para a realização dos cálculos destinados a corroborar as hipóteses. Assim considerado, uma amostra de 219 trabalhadores com idades acima de 18 anos, distribuídos na cidade de Natal-RN e João Pessoa-PB, revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi = 0,96$; $p < 0,05$) para a realização dessa pesquisa. Para que os sujeitos participassem da pesquisa, tiveram que, individualmente, assinar e/ou marca no espaço concedido no formulário eletrônico o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(TCLE), o qual, estabelecido na Resolução 466/12 para as pesquisas com seres humanos. Também, lhes foram apresentadas, questões relativas aos benefícios da pesquisa (por exemplo, qualidade no trabalho, na saúde individual e melhor funcionamento da organização), bem como, os possíveis riscos envolvidos na participação da pesquisa, os quais, foram mínimos; no entanto, mesmo existindo estes, estariam relacionados a algum dano moral ou constrangimento diante das perguntas ou devido à interação pesquisadora e sujeito, situação indispensável para a execução da pesquisa, o que poderia acarretar insegurança e constrangimento, levando a danos morais e psíquicos, mas, o respondente poderia desistir da pesquisa a qualquer momento (seja ao responder eletronicamente, seja fisicamente) sem nenhum prejuízo ou insistência do pesquisador. O questionário foi disponibilizado durante dois meses e teve um tempo de, aproximadamente, 30 minutos, para que concluísse o preenchimento do questionário como um todo. No que se refere aos instrumentos da pesquisa, foram utilizados os seguintes:

Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) - Versão Reduzida: O referido instrumento foi desenvolvido e validado por Ferreira e Assmar (2008) que de acordo com as autoras mantém a qualidade psicométrica do instrumento original e completo; esta medida é composta por 30 itens divididos nos fatores sobre Valores e Práticas Culturais, cada um deles com três subfatores: Valores (profissionalismo competitivo, profissionalismo cooperativo, satisfação e bem-estar dos empregados) e Práticas (Integração Externa, Recompensa e Treinamento e Promoção de Relacionamento Interpessoal).

No que se refere aos índices de consistência interna, para todos os fatores e subfatores este indicador foi $> 0,70$; especificamente, foram os seguintes: profissionalismo cooperativo foi 0,87 (itens: 14, 17, 19, 21 e 22); profissionalismo competitivo foi 0,76 (itens: 23, 24, 25, 29 e 30); satisfação e bem estar dos empregados foi 0,88 (itens: 3, 6, 10, 12 e 18); integração externa foi 0,85 (itens: 2, 4, 7, 8 e 15); recompensa e treinamento foi 0,80 (itens: 5, 11, 16, 26 e 28); promoção de relacionamento interpessoal foi 0,71. (itens: 1, 9, 13, 20 e 27) (cf. Ferreira & Assmar, 2008). No estudo desenvolvido por Formiga e Souza (2018) com esta escala em trabalhadores de empresas públicas e privadas, os autores observaram semelhantes indicadores psicométricos referente aos

mesmos fatores, com alfas variando de 0,75 a 0,80. Condição essa, que garante a qualidade fatorial proposta pelos autores da escala original.

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT) – Trata-se de um instrumento elaborado por Luthans, Youssef e Avolio (2007); neste estudo utilizou-se a forma reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo e Cara-Linda (2012) para o contexto português; composta por itens que descrevem para os respondentes, um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras. A escala é formada por quatro fatores, os quais, denominados: auto-eficácia, esperança, resiliência e otimismo. A pessoa deverá responder numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância com cada item, variando de 1 = Discordo fortemente a 6 = Concordo fortemente (cf. Formiga, Viseu, & Jesus, 2014; Pereira, 2018).

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

Escala de Ansiedade, depressão e estresse (em inglês, DASS-21): trata-se de um instrumento que foi desenvolvido Lovibond e Lovibond (1995), destinado à avaliação da medida e diferença dos sintomas de ansiedade e depressão em sujeitos não clínicos. É constituída por um conjunto de três sub-escalas, respondida na escala tipo Likert, de 4 pontos, variando de 0 = não se aplica totalmente a 4 = aplica-se totalmente. Cada sub-escala é composta por 7 itens, destinados a avaliar os estados emocionais de depressão, ansiedade e estresse.

De acordo com Patias, Machado, Bandeira e Dell'Aglio (2016; Watson *et al.*, 1995a; Watson *et al.*, 1995b), a DASS foi desenvolvida com base no modelo tripartido, o qual, se organiza e estrutura em conceito e medida nos sintomas de cada transtorno destacado aqui; a saber: uma das dimensões, por exemplo, a depressão avalia a presença de sintomas que salientam afeto negativo, como inércia, falta de prazer e

interesse/envolvimento, disforia, falta de auto-depreciação, desvalorização da vida e desânimo. A ansiedade, excitação do sistema nervoso autônomo; efeitos músculo-esqueléticos; ansiedade situacional; experiências subjetivas de ansiedade. Finalmente, a sub-escala de estresse avalia dificuldade em relaxar; excitação nervosa; fácil perturbação/agitação; irritabilidade/reação exagerada e impaciência.

No Brasil, a DASS21 foi adaptada e validada para 686 adultos, de diversas regiões do país, com média de idade de 33,88 (DP = 11,26), apresentando medidas de fidedignidade de 0,92 a 0,96 para as subescalas (Machado & Bandeira, 2013). Vignola e Tucci (2014) também tiveram evidências de validade de 0,86 a 0,92 para uma amostra clínica de adultos paulistas do sexo feminino. Sendo assim, na DASS-21, os respondentes indicam o grau com que vivenciaram cada um dos sintomas descritos nos itens, para tanto, estes, devem fazer referência o quanto sentiram isso durante a última semana (isto é, a semana anterior).

Quanto à formação dos fatores, estes, são computados a partir da soma dos itens pertencentes a cada um deles; no que se refere a pontuação total do construto transtorno emocional, soma-se todos os 21 itens. A estrutura fatorial da DASS-21, não somente é confiável, mas, também, vem se mantendo quanto a sua fidedignidade e validade convergente e discriminante (cf. Patias, Machado, Bandeira & Dell'Aglio, 2016).

Questionário Sociodemográfico: Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço, etc. Os instrumentos foram encaminhados aos respondentes através de um formulário eletrônico disponível online na página do *GoogleDocs* por um período de sessenta dias. Quanto a análise dos dados, utilizar-se-á o pacote estatístico SPSSWIN versão 24.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de t de Student, alfa de Cronbach e Análise de Variância (ANOVA) (Dancey & Reidy, 2006).

Resultado

Finalizada a coleta dos dados, a qual, ocorreu por meio da divulgação do link da pesquisa hospedado no *Google.docs*, as respostas foram categorizadas no

programa Excel e em seguida transmitidas para o pacote estatístico SPSS 24. No que se refere as informações sobre a amostra, esta, apresentou as seguintes características: foram 219 trabalhadores com idades acima de 18 anos, distribuídos a cidade de Natal-RN e João Pessoa-PB, nos setores público (38%), privado (47%) e em ambos os setores (15%); em relação ao sexo, homens (34%) e mulheres (66%) e estado civil, 44% eram casados, 42% solteiro, 9% têm união estável, 5% divorciados e 1% viúvo. Em termos de temporalidade laboral, esses profissionais, tinham um tempo de serviço que variou de 1 a 42 anos (M = 9,19, d.p. = 8,19). Em relação, a nível de educação, 36% tinham especialização, 28% superior, 15% nível médio, 13% mestrado e 5% doutorado.

Antes de atender aos objetivos principais desta dissertação, análises referentes a qualidade da amostra foram efetuadas:

1. Em relação aos dados omissos das pesquisas, observou-se que eles estiveram abaixo do percentual de 5%, podendo com isso, substituir, caso encontre no banco de dados, por uma média ou moda dos dados da amostra (cf. Tabachnick & Fidell, 2001).
2. Quanto a multicolinearidade entre as variáveis, observou-se que a correlação entre as variáveis esteve dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick & Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,23 a 0,72]. Tais resultados, permite afirmar que, por não existir variáveis com um alto grau de correlação, é possível gerar modelos preditivos ou correlacionais, com baixo erro de medida. Verificou-se a presença de outliers multivariados na amostra, a qual, realizada através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observou-se uma normalidade (KS = 0,58) da amostra a um $p < 0,19$.
3. Também, foi verificado a diferença da assimetria através dos histogramas com superposição da curva normal e dos índices de assimetria. Com base na orientação dos parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os quais, sugerem que os dados da amostra para apresentar uma distribuição normal é preciso considerar um índice estatístico $< 1,0$, podendo ser aceitável entre 1,0 e 2,0. Ao avaliar os índices de assimetria das medidas, todos os valores permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,35 a 1,67.

4. É preciso destacar na presente dissertação que, tanto as variáveis independentes (VI) quanto as dependentes (VD) mensuram opiniões dos mesmos respondentes (trabalhadores do setor público e privada), podendo encontrar uma variância comum do método (VCM) (*common method variance*), a qual, representará, com isso, um problema na análise dos dados. Sendo assim, empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés (variância) comum do método (VCM) nos dados coletados, conforme sugestão de Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff (2003). Observou-se a existência de um único fator com autovalor acima de 1,00 e explicando menos do que 50% (isto é, 36,45%) da covariância nas variáveis, condição que implica na inexistência de um problema de variância comum do método.
5. Além disso, testou-se também a tendência de não resposta, usando o procedimento de Armstrong & Overton (1977), através do qual se avaliou as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 30$) e os últimos ($n_2 = 30$) participantes da pesquisa. Para isso, utilizou-se o teste de Levene para verificar a igualdade das variâncias e um teste t para avaliar a igualdade dos meios nas respostas dos sujeitos. Observou-se que não houve resultado significativo a um nível de 5% entre os escores médios dos construtos (com $t \leq 1,96$), condição que revela o viés de não resposta. Confirmada a qualidade das medidas e dos construtos em questão, procurou-se seguir para avaliação dos objetivos principais da dissertação, os quais, serão apresentados nas próximas seções. No que diz respeito a confiabilidade das escalas, é necessário que as medidas de um estudo empírico quantitativo sejam avaliadas através de um indicador psicométrico que

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas em trabalhadores nas cidades de Natal-RN e João Pessoa- PB.

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	α geral	V α Item excluído	F Friedman	
CulOrg	0,95*	0,94-0,95	55,64*	0,95* (0,94-0,96)
Valores	0,89*	0,84-0,93	41,25*	0,90* (0,89-0,97)
Práticas	0,92*	0,90-0,94	39,15*	0,92* (0,91-0,95)
CPPT	0,87*	0,84-0,89	14,60*	0,87* (0,84-0,89)
AE	0,85*	0,83-0,90	16,89*	0,85* (0,84-0,91)
ESPER	0,90*	0,87-0,93	13,62*	0,90* (0,88-0,93)
RESIL	0,79*	0,75-0,85	12,87*	0,79* (0,75-0,86)
OTIM	0,89*	0,82-0,91	15,32*	0,89* (0,83-0,91)
DASS-21	0,97*	0,96-0,97	26,65*	0,97* (0,96-0,97)
ANSIE	0,92*	0,90-0,95	21,36*	0,92* (0,90-0,94)
DEPRES	0,90*	0,90-0,94	19,56*	0,90* (0,88-0,95)
STRES	0,89*	0,87-0,92	17,45*	0,89* (0,85-0,90)

Notas: CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficácia, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo; DASS-21 = Depression, Anxiety e Stress Scale, ANSIE = Ansiedade, DEPRES = Depressão, STRES = Estresse, V α = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. * p < 0,001.

Tabela 2: Correlação de Pearson (r) entre cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores em Natal e João Pessoa.

Variáveis/construto	Cultura Organizacional	Valores culturais	Práticas culturais	Capital Psicológico positivo	AE	ESPER	RESIL	OTIM	DASS-21	Ansi.	Depre.	Estres.
Cultural organizacional (CulOrg)	---											
Valores culturais	0,91*	---										
Práticas culturais	0,96*	0,82*	---									
Capital psicológico positivo (CPP)	0,48*	0,47*	0,46*	---								
AE	0,45*	0,44*	0,46*	0,82*	---							
ESPER	0,47*	0,47*	0,44*	0,89*	0,60*	---						
RESIL	0,16*	0,16*	0,13*	0,58*	0,24*	0,36*	---					
OTIM	0,37*	0,37*	0,36*	0,80*	0,55*	0,68*	0,41*	---				
Transtorno emocional (DASS-21)	-0,34*	-0,25*	-0,24*	-0,35*	-0,36*	-0,32*	0,05	-0,31*	---			
Ansi	-0,34*	-0,32*	-0,30*	-0,32*	-0,30*	-0,30*	-0,05	-0,32*	0,87*	---		
Depre	-0,36*	-0,37*	-0,36*	-0,37*	-0,39*	-0,36*	-0,09	-0,34*	0,90*	0,67*	---	
Estres	-0,31*	-0,30*	-0,31*	-0,39*	-0,40*	-0,32*	-0,03*	-0,34*	0,88*	0,81*	0,72*	---

Notas: * $p < 0,01$; CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, CPPT = Capital Psicológico Positivo no Trabalho, AE = Auto-Eficiência, ESPER = Esperança, RESIL = Resiliência, OTIM = Otimismo; DASS-21 = *Depression, Anxiety & Stress Scale*; Ansi = Ansiedade, Depre = Depressão, Estres = Estresse.

garanta afirmar se tal medida é consistente, garantindo o conceito do construto que se pretende medir (cf. Hair, Anderson, Tatham & Black, 2008).

Mesmo tendo encontrado nos estudos anteriores aos desenvolvidos nesta dissertação, indicadores que garantiram a estabilidade das medidas aqui utilizadas; o uso deste indicador psicométrico contribui para o conhecimento dos índices alfas com foco na temporalidade e contextualização das mesmas medidas administradas em novas amostras, garantindo com isso, a qualidade teórica e empírica dos instrumentos de avaliação psicológica e da proposta levantada pelo pesquisador que desenvolveu a escala. Para isso, tem se utilizado, tradicionalmente, o alpha de Cronbach (α) (devendo ser $\geq 0,70$, mas, também, valores até 0,60 são aceitáveis) para verificar a consistência de um instrumento no contexto amostral administrado (Pasquali, 2011; Hair, Anderson, Tatham & Black 2008; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015). Efetuou-se o cálculo do alfa de Cronbach e na tabela 1, pode-se observar que os alfas estiveram acima de 0,70 para todos as escalas utilizadas na dissertação. Essa condição garante que a medida é

consistente. Com isso, ao considerar esses resultados, pode-se afirmar que as escalas administradas nesta dissertação mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas (cf. Formiga, Viseu & Jesus, 2014; Patias, Machado, Bandeira & Dell'Aglio, 2016; Ferreira & Assmar, 2008). Quanto a manutenção na variação dos alfas (V), estes permaneceram próximos aos alfas já observados, confirmando a homogeneidade deste critério mesmo quando indicado a necessidade de exclusão de itens que interferisse na qualidade das medidas. No Coeficiente de Correlação Intraclassa (ICC, em inglês) observaram-se escores com um intervalo de confiança compatível ao estabelecido na literatura estatística e que, encontraram-se em intervalos próximos aos observados no alfa de Cronbach (α) garantindo a confiabilidade das medidas na amostra avaliada para futuros estudos.

A partir desses indicadores psicométricos, pode-se destacar que as escalas utilizadas, além de representar muito bem o conteúdo proposto pelos autores supracitados quanto a cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional (DASS-

21), foram todas confiáveis, tornando-as seguras para o conjunto teórico-empírico dos instrumentos abordados no estudo.

Respondido aos objetivos e hipóteses específicas, pois, acredita-se que estas etapas foram necessárias devido à falta de estudos que avaliassem estes instrumentos na referida amostra neste estudo. rocurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores). Portanto, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis e observaram-se os seguintes resultados (ver tabela 2):

- Tanto a variável CPPT, relativo à sua pontuação total, bem como, as dimensões desta, correlacionaram-se negativamente com a variável do transtorno emocional (DASS-21) e as especificidades deste transtorno, isto é, com o estresse, ansiedade e depressão; todas as correlações foram significativas a um $p < 0,01$. É preciso chamar atenção para a variável Resiliência (RESIL) no CPPT, a qual, além de apresentar escores correlacionais abaixo de 0,30, não se relacionou com a Ansiedade.

Faz-se necessário destacar que, observaram-se correlações internas entre as dimensões dos construtos abordados; isto é, CPPT, AE, ESPER, RESIL e OTIM, estiveram intra-relacionados, com escores correlacionais variando de 0,40 a 0,89, denotando uma similaridade conceitual e empírica do construto com suas dimensões, podendo afirmar que todos mensuram o capital psicológico positivo no trabalho.

Na mesma direção de raciocínio das análises correlacionais, o construto transtorno emocional (DASS-21) e suas dimensões (Estresse, Ansiedade e Depressão), também, revelaram intra-relações, as

quais, variaram de 0,59 a 0,90, condição que permite afirmar que, internamente, este construto avaliar o transtorno na mesma direção conceitual. Em semelhante perspectiva, a cultura organizacional, quanto pontuação total, correlacionou-se com as dimensões da prática e valores culturais da organização, variando de 0,82 a 0,96.

De forma geral, em todos os construtos, provavelmente, o trabalhador que apresentar um escore alto em um dos construtos específicos, da CulOrg, da CPPT e da DASS-21, provavelmente, pontuará alto nas respectivas dimensões, que eles contemplam. Para facilitar a compreensão dos resultados para o leitor, optou-se em apresentar uma representação gráfica que atende ao objetivo central desta dissertação. Na figura 1, é possível observar tanto a direção, quanto força das correlações entre as variáveis; condição, que corroborou a hipótese proposta na pesquisa.

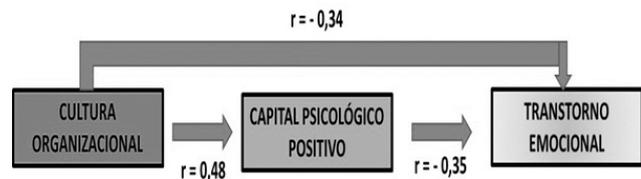


Figura 1: Representação gráfica das correlações entre cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional.

Na figura 2, procurou-se representar as relações mais dissolvidas; não somente é possível observar a relação positiva entre as grandes dimensões (valores e práticas culturais) da cultura organizacional, bem como, a influência positiva destas no capital psicológico e, diretamente negativa, no transtorno

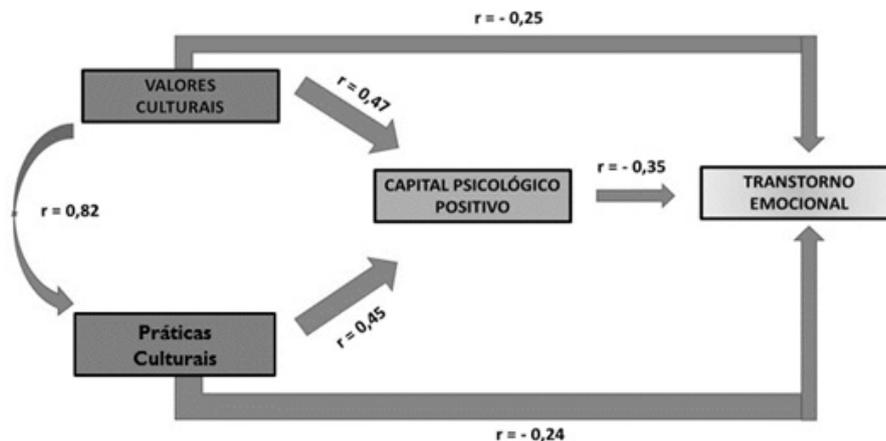


Figura 2: Representação gráfica das correlações entre os valores e práticas culturais organizacionais, capital psicológico positivo e transtorno emocional.

emocional. Também, destaca-se que o efeito indireto da cultura organizacional por meio da influência do capital psicológico positivo sobre estes transtornos.

Com base numa MANOVA, a fim de comparar a pontuação média das respostas dos sujeitos nas dimensões nas dimensões da cultura organizacional (seja este, quanto pontuação total, seja na dimensão dos valores e práticas organizacionais) em função das variáveis do capital psicológico positivo e do transtorno emocional. Desta forma, em relação a prática da cultura organizacional, houve significância no efeito direto na variável capital psicológico positivo ($F(1,219) = 41,53$, λ Wilks = 0,81, PO = 1,00, $p < 0.001$) e no transtorno emocional (DASS-21) ($F(1,219) = 16,95$, λ Wilks = 0,81, PO = 0,98, $p < 0.001$), tendo observado, respectivamente, que escores médios foram maiores para o alto capital psicológico positivo e para o baixo transtorno emocional.

Resultados semelhantes, foram observados quando se verificou a influência dos valores da cultura organizacional. Observou-se a significância do efeito direto na variável capital psicológico positivo ($F(1,219) = 36,11$, λ Wilks = 0,85, PO = 1,00, $p < 0.001$) e no transtorno emocional (DASS-21) ($F(1,219) = 7,33$, λ Wilks = 0,85, PO = 0,78, $p < 0.001$). É destaque que os respondentes pontuaram escores altos no capital psicológico positivo e baixo no transtorno emocional. Seja na prática ou nos valores organizacionais, ambos, tem um poder de influência na forma e dinâmica que os trabalhadores desenvolvem e mantêm o investimento em suas emoções, inibindo os possíveis transtornos emocionais.

Discussões

Este estudo teve como objetivo avaliar a relação entre a cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas em duas capitais nordestinas. A pesquisa se insere no campo dos estudos da psicologia e da saúde do trabalhador, especialmente, no que diz respeito aos transtornos mentais leves nesta classe social.

No que se refere a consistência interna das medidas utilizadas, os achados empíricos para todas as medidas foram tanto consistentes quanto reproduzíveis, ao considerar o ICC; esta condição sugere que para as medidas-construtos, utilizadas em pesquisas quantitativas, um limite de confiança que é hipotetizado para futuros estudos, com amostras que tenha

características muito próximas às coletadas neste estudo (cf. Formiga & Souza, 2019). Na análise correlacional esperava-se relações positivas e significativas, pois, os estudos de Formiga e Souza (2019) e de Formiga e Guimarães (2019), preconizavam, a influência direta da cultura organizacional em variáveis psicológicas e os construtos da psicologia positiva frente a saúde psíquica dos trabalhadores. Na tabela 2, tanto as correlações internas entre as dimensões de cada construto quanto entre os construtos principais do objetivo geral, foram significativas e corroboraram os pressupostos teóricos deste trabalho e outros estudos que contemplam, de forma bastante específica, os mesmos construtos (cf. Pereira, Formiga & Esteves, 2019; Formiga & Souza, 2019; Formiga & Guimarães, 2019). No que diz respeito a influência da cultura organizacional, enquanto poder explicativo da percepção da saúde do trabalhador, esta, poderá até ter uma relação significativa entre elas, mas, a partir dos resultados abordados, as relações aumentam quando, cultura e transtorno emocional é intermediado pelo capital psicológico positivo (ver figura 1). Porém, ao considerar as dimensões dos valores e práticas da cultura organizacional (ver figura 2), elas até tiveram influências positivas e significativas na saúde mental do trabalhador (construto da ansiedade, depressão e estresse), mas, quando mediada pelo capital psicológico positivo, o escore correlacional é maior (passa de 0,24 e 0,25 para 0,35 no geral). Tal condição permite refletir, de forma parcimoniosa, que provavelmente, o capital psicológico positivo tem uma contribuição mais importante para a saúde laboral, especialmente, para o transtorno emocional leve; mesmo observando uma relação negativa da cultura organizacional para este mesmo transtorno, é preciso salientar que o capital psicológico positivo apresentou escores correlacionais maiores, o que pode-se destacar, em termos de impacto correlacional, que o construto CPPT, junto a cultura organizacional, teria, percentualmente (35%) mais contribuição para o estabelecimento de um fator de proteção, do que ter, apenas a cultura organizacional quanto uma proposta isolada dessa variável, pois, explicaria apenas 25%.

Apesar de não existir estudos que contemplem, neste conjunto de correlações abordadas no estudo, é possível observar o quanto os resultados apresentados convergem para as pesquisas que abordam de forma específica a cultura e a saúde laboral; para isto, destaca-se o estudo de Tamayo *et al.* (2004), para os

quais, a cultura é considerada um elemento que favorece o prazer e a realização do trabalhador e que, quando negada ou administrada de forma limitada ou irresponsável, influencia nas sobrecargas físicas e emocionais e seus agravos à saúde (por exemplo, stress, burnout, depressão e distúrbios psicossomáticos).

Com isso, foi possível verificar que uma organização com uma cultura, em seus valores e práticas organizacionais bem estruturada influencia diretamente a saúde mental do trabalhador, mas, seria muito melhor, se somente se, inserir como cultural e saúde laboral, o capital psicológico positivo. Tais reflexões corroboram a importância do CPPT entre estas variáveis; no estudo de Nunes (2017), foi observado que quanto maior foram os escores no capital psicológico, melhor o bem-estar no trabalho e o clima psicológico na organização influenciando na produtividade laboral.

No estudo de Formiga, Fleury, Fandino e Souza (2016), utilizando a variável do capital psicológico positivo, observou que este construto contribui para predizer tanto o engajamento quanto uma liderança autêntica; na concepção do autor, uma estrutura organizacional mais cooperativa e que incentive o empreendedorismo interno e externo do espaço laboral, provavelmente, teria profissionais mais envolvidos. Afinal, é bem possível que os trabalhadores que sejam capazes de avaliar o nível de desenvolvimento frente ao investimento emocional, provavelmente, implicaria na qualidade de trabalho e da vida deste (cf. Paula *et al.*, 2021).

Ao considerar essas relações, salienta-se que o capital psicológico positivo não surge como uma variável simples para tomada de decisão e soluções de problemas do comportamento organizacional, mas sim, quanto parte da cultura organizacional, que poderá ser estabelecida pelo Recursos Humanos das organizações. A reflexão destacada aqui é bem pontual, principalmente, quando se remete a avaliação da Anova entre os construtos referente à amostra; quanto maior foi o escore na cultura, maior o escore no capital psicológico e menor o escore no transtorno emocional. Tais resultados convergem para o estudo de Formiga e Guimarães (2019) com médicos; de acordo com esses autores, caso um profissional se encontrar em estado de alerta de risco para a saúde emocional, ao considerando a medida do transtorno emocional (ansiedade, depressão e estresse), as dimensões psicológicas do capital psicológico

positivo, contribuiriam muito em direção de um menor risco para a sua saúde socio-profissional. Caso esta variável se inclua na cultura da organização, acredita-se que é possível alcançar muitos mais setores da própria organização, especialmente, se for incluindo nesta cultural, a importância do capital psicológico positivo, quanto valor organizacional.

Na concepção de Formiga e Guimarães (2019), ao considerar que o CPPT, o qual, trata-se de um “estado psicológico positivo de um indivíduo e que é caracterizado por: (1) ter confiança (autoeficácia) para enfrentar e empregar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre obter sucesso no presente e no futuro; (3) progredir em direção a objetivos e, quando necessário, redirecionar os esforços para os objetivos (esperança) com o intuito de os superar; e (4) quando confrontado por problemas e dificuldades, resistir e recuperar e ir mais além (resiliência) para obter sucesso” (Viseu, Jesus, Rus, Nunes, Lobo & Cara-Linda, 2012, p.5); este construto, contribuiria para uma probabilidade de que os profissionais dos recursos humanos, invistam mais neste construto, tanto nas suas vidas, quanto não sua profissão, visando a intervenção e manutenção de um menor transtorno emocional e maior a qualidade e satisfação no trabalho, gerando com isso, um estado de felicidade e comprometimento profissional que poderá contribuir na produtividade laboral (cf. Pereira, 2018).

Considerações Finais

A partir desses resultados, tem-se como cumpridos os objetivos principais deste estudo; tanto em relação a qualidade das medidas utilizadas, quanto no que diz respeito às correlações entre as variáveis. Sendo assim, acredita-se que oferece, para o contexto do presente estudo, uma solução avaliativa e interventiva para o ajuste emocional pessoal e profissional dos trabalhadores em ambiente laboral. Ao abordar que a saúde do trabalhador não é exclusividade da empresa com uma cultura estruturada e funcional, a qual, por sua vez, poderá interferir nos mecanismos psicológicos quanto investimento emocional do trabalhador, tornando capaz de assimilar e desenvolver fatores de proteção.

Tanto no que se refere a qualidade e segurança dos resultados nas escalas e nas correlações entre as variáveis, a proposta analítica do estudo é

potencializar ferramentas psicológicas para a gestão da estrutura e funcionalidade psíquica de base saudável dos trabalhadores. Esta condição visa a elaboração e organização de eventos funcionais e laborais capazes de transformar a realidade social e organizacional frente as demandas econômicas e de ambiente trabalho. Os resultados deste trabalho são importantes para apresentar elementos teóricos e empíricos relativos aos riscos psíquicos que estes profissionais estão vivendo, mas também, a necessidade de maior atenção a prática médica laboral para a saúde mental.

Mesmo que tais resultados revelem uma qualidade estatística e confirme a hipótese levantada, faz-se necessário algumas considerações para estudos futuros: 1- seria útil verificar a relação das mesmas variáveis associando profissionais com e sem histó-

ria de transtorno psíquico, bem como, aqueles que se afastaram ou permaneceram trabalhando; 2 – outro estudo importante, seria o de comparação destes profissionais em distintas áreas laborais muito específicas (saúde, educação, entre outras); 3 – um estudo que poderia contribuir é propor um modelo teórico que avaliasse a ansiedade, depressão e estresse e a influência de variáveis da psicologia positiva (espiritualidade no trabalho, engajamento no trabalho, confiança na organização, suporte organizacional, gestão de conhecimento, entre outros); por fim, também, é importante um estudo intra, intercultural e transcultural para avaliar a variação entre as variáveis em distintos organizações públicas e privadas nos estados brasileiros e em outros países.

Referências

- Araújo, T. M. et al. (2003) Aspectos psicossociais ao trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadores de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, 37(4), 424-433, ago.
- Armstrong, J. & Overton, Terry. (1977). Estimating Non-Response Bias Mail Surveys. *Journal of Marketing Research*. 14. 396-402. 10.2307/3150783.
- Bardini, C. (2017) Nexso causal: uma análise entre transtorno mental e trabalho. *Revista Especialize*, 13(01), 1-19.
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-102. Recuperado de <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.
- Borges-Andrade, J. E., Abbad, G., & Mourão, L. (Orgs.). (2006). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Brasil. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm. Acesso em 17 fev. 2019.
- Camelo, S. H. H. & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciencia, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240, abr./jun.
- Carriollo, L. P. L & Mauro, M. Y. C. (2003). Uso e abuso de álcool e outras drogas: ações de promoção e prevenção do trabalho. *Revista de Enfermagem*, 11(1), 25-33.
- Chiavaneto, I. (2014). *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações*. Barueri: Manole.
- Dancey C. P., & Reidy J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Estivalete, V., Andrade, T., Faller, L., Stefanan, A., & Souza, D. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração*, 14(2), 31-56. DOI: 10.15600/1679-5350/rau.v14n2p31-56.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura Organizacional: Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional, (pp. 125-138). In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Fleury, A., & Fleury, M. T. L. (2004). *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 3ª. Ed. Revista e Ampliada. SP: Atlas.
- Formiga, N. S.; Fleury, L. F. O.; Fandino, A.; Souza, M. A. (2016) Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers. *Revista de Psicología da UCV*, 18(1), 134-149.
- Formiga, N. S., Franco, J. B. M., & Nascimento, F. S. (2020). *Cultura Organizacional, Capital Psicológico e Transtorno Emocional*. 1. ed. Novas Edições Acadêmicas. v. 1. 117p.
- Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Azevedo, I. de M., Nascimento, R. L., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., & Grangeiro, S. R. A. (2021). Apoio organizacional, psicológico, capital em ação e expectativa de futuro dos trabalhadores brasileiros. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (3), e27510313352. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13352>.

- Formiga, N. S., Freire, B. G. de O., Franco, J. B. M., Souza, A. D. de S., & Souza, M. (2020). Factorial structure verification and invariance of the organizational culture measure in employees of a public Higher Education Institution in Rio de Janeiro-RJ, Brazil. *Research, Society and Development*, 9(3), e66932397. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i3.2397>.
- Formiga, N. S. & Guimarães, W. N. C. (2019). *Caminhos para a rentabilidade emocional da saúde laboral: a influência do capital psicológico positivo no transtorno emocional em médicos*. Novas Edições Acadêmicas.
- Formiga, N. S., Lima, E. A. de S. A., Franco, J. B. M., & Pereira, C. G. (2020). A measure of bullying at work: Factorial structure and invariance in different labor areas in Brazil. *Research, Society and Development*, 9(4), e147943005. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.3005>.
- Formiga, N. S., Nascimento, F. S. da, Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Valin, C. G. P., Prochazka, G. L., Lima, R. O. de O., Beserra, T. K. P., & Lima, E. A. de S. A. (2021). Empirical verification of the intent to turnover scale: Construct validity, factor structure and factorial invariance in workers. *Research, Society and Development*, 10(3), e9910313084. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13084>.
- Formiga, N. S. & Souza, I. M. (2019). *A saúde laboral em trabalhadores administradores: uma explicação interacional entre variáveis macro, meso e micro- organizacional no Rio Grande do Norte, Brasil*. Novas Edições Acadêmicas.
- Formiga, N. S., Viseu, J., & Jesus, S. N. de. (2014). Verificação empírica de uma medida de Capital Psicológico Positivo em trabalhadores brasileiros. *Eureka*, 11(2), 284-300.
- Formiga, N., Franco, J. B., Neto, A., Guimarães, W., Oliveira, M. A., Pereira, G., & Estavam, I. (2019). A medida de capital psicológico positivo: evidência da invariância fatorial em trabalhadores de distintas profissões em João Pessoa-PB e Natal-RN. *Psicologia e Saúde em Debate*, 5(1), 19-36. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N1A3>.
- Guic, E., Bilbao, M. A., & Bertin, C. (2008). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica de Chile*, 130(10), 1101-1112.
- Hair, J. J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. C. (2005) *Análise multivariada de dados*. 5.ed. Porto Alegre: Bookman. 593p.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Ed.) (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.
- Jardim, S., & Glina, D. (2014). Os diagnósticos dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In D. Glina & L. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: Desafios e soluções* (pp. 17-52). São Paulo, SP: VK.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nova Iorque: Basic Books.
- Lovibond, P. P., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the fleck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(1), 335-342.
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2013). *Adaptação e validação da Depression, Anxiety and Stress Scale (DASS-21) para o Português brasileiro*. Manuscript submitted for publication.
- Manetti, M. L.; Marziale, M. H. P.; Robazzi, M. L. C. C. (2008) Revisando os fatores psicossociais do trabalho de enfermagem. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste – RENE*, 9(1), 111-119.
- Marras, J. P. (2016). *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva.
- Mcshane, S., & Eglinow, M. (2013). *Comportamento organizacional*. São Paulo: AMGH Editora Ltda.
- Merlo, A. R. C. (2014) Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In: Merlo, A. R. C.; Bottega, C. G. & Perez, K.V. *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Merlo, A. R. C.; Bottega, C. G. & Perez, K. V. (2014) *Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS*. Porto Alegre: Evangraf.
- Nunes, A. L. P. F. (2017). As pessoas como talentos na organização. Recuperado de http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170411123505.pdf.
- Paula, N. H. M. M. de, Formiga, N. S., Silva, A. K. L. da, Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Prochazka, G. L., Nascimento, R. L., Grangeiro, S. R. A., Valin, C. G. Patias, N. D., Machado, W. L., Bandeira, D. R., Dell'Aguio, D. D. (2016). Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) – Short Form: Adaptação e Validação para Adolescentes Brasileiros. *Psico-USF*, 21 (3), 459-469.
- Pasquali L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4a ed. Petrópolis: Vozes; 2011.
- Pereira, G. A. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral de enfermeiros em um hospital público*. Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, UnP, Natal-Rio Grande do Norte., RN.
- Pereira, G. A., Formiga, N. S., & Estavam, I. D. (2019). *Organização, trabalho e saúde: Suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e saúde geral em enfermeiros de um hospital público*. Montreal: Novas Edições Acadêmicas.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Prado, C. G. (2005). *Investigando a saúde mental: as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho*. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia.
- Sá Junior, L. S. de M. (2004). Desconstruindo a definição de saúde. *Jornal do Conselho Federal de Medicina*. Recuperado de <http://www.dis.unifesp.br/pg/DefSaude.pdf>. Acesso em 17. fev. 2019.
- Sciliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Revista de Saúde Coletiva*, 17(1), 29-41.
- Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(spe), 165-184.

- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-Estar no Trabalho: um Estudo sobre suas Relações com Clima Social, Coping e Variáveis Demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.
- Tagliapietra, O. M. (2015). A dinâmica das organizações modernas: flexibilidade, inovação e valorização dos talentos humanos. *Revista Expectativa*, 1(1), 1-9.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.
- Tamayo, A. et al. (Orgs.). (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. São Paulo: Artmed.
- Vignola, R., & Tucci, A. (2014). Adaptation and validation of the Depression Anxiety and Stress Scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *Journal of Affective Disorders*, 155, 104-109.
- Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara-Linda, I. (2012). Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(1), 4-16.
- Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.
- Watson, D., Clark, L. A., Weber, K., Assenheimer, J. S., Strauss, M. E., & McCormick, R. A. (1995a). Testing a tripartite model: II. Exploring the symptom structure of anxiety and depression in student, adult, and patient samples. *Journal of Abnormal Psychology*, 104(1), 15-25.
- Watson, D., Weber, K., Assenheimer, J. S., Clark, L. A., Strauss, M. E., & McCormick, R. A. (1995b). Testing a tripartite model: 1. Evaluating the convergent and discriminant validity of anxiety and depression symptom scales. *Journal of Abnormal Psychology*, 104(1), 3-14.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A.V.B. (Org.). (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2.ed. Porto Alegre: Artmed.

Recebido: 10.05.21 / Corrigido: 13.01.22 / Aprovado: 17.01.22