

Um estudo preditivo sobre suporte organizacional e capital psicológico no trabalho no transtorno emocional comum em tempo de isolamento social em trabalhadores

A predictive study about Organizational Support and Psychological Capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period

Un estudio predictivo sobre el apoyo organizacional y el capital psicológico en el trabajo en el trastorno emocional común en tiempos de aislamiento social en trabajadores

Recebido: 03/05/2022 | Revisado: 19/05/2022 | Aceito: 24/05/2022 | Publicado: 28/05/2022

Ionara Dantas Estevam

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4123-3244>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: ionaradantas@gmail.com

Nilton S. Formiga

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4907-9736>
Universidade Potiguar, Brasil
LABAVAPSI- Laboratório de Avaliação Psicológica, Brasil
E-mail: nsformiga@yahoo.com

Juliana Bianca Maia Franco

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7566-2688>
Universidade Potiguar, Brasil
E-mail: juliana_franco@hotmail.com

Élida Dantas N. C. Bonifácio

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0666-8867>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: elida_dantas14@hotmail.com

Silvano Vieira Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2498-7121>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: silvano.vieira.ferreira@gmail.com

Elenkadja Lopes da Costa

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6131-1054>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: kadjalc@gmail.com

Monica Cunha Ferreira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8985-910X>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: monicafc96@gmail.com

Juliana Fernandes Pereira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6134-6839>
Universidade Maurício de Nassau, Brasil
E-mail: julianafpereira@gmail.com

Resumo

Os constructos do Capital Psicológico e Suporte Organizacional são áreas do conhecimento que propõem o resgate do valor das pessoas e suas implicações no ambiente das empresas trabalhando a ação motivada e as forças psíquicas dos sujeitos guiando o comportamento dos indivíduos para um melhor desempenho organizacional. Nessa perspectiva, o presente estudo terá como objetivo verificar a relação entre o suporte organizacional, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional em trabalhadores de organizações públicas e privadas durante o isolamento social devido a pandemia do SARS-CoV-2. Neste estudo, realizou-se uma pesquisa de campo, quantitativa e correlacional. Para coleta de dados utilizou-se o questionário de caracterização sociodemográfico e laboral, Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP), Escala de Suporte Organizacional (ESO) e a Escala - Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21) administrados a 201 trabalhadores. Através do pacote estatístico SPSSWIN, em sua versão 24.0, foram realizadas as análises estatísticas e a partir delas, observou-se tanto uma consistência interna das escalas utilizadas, quanto o poder preditivo hierárquico positivo do suporte organização sobre o capital psicológico positivo e deste, predizendo negativamente no transtorno emocional comum.

Palavras-chave: Suporte organizacional; Psicológico positivo; Escala DASS-21; Trabalhadores; Pandemia; Covid-19.

Abstract

Psychological Capital and Organizational Support are fields that propose a rescue of the subject's importance, considering the implication for the work environment, motivated actions, and the psychic power that leads a human being to achieve better organizational performance. Thus, the goal of this chapter is to verify if there is a connection between organizational support, positive psychological capital at work, and emotional disorder in workers from public and private companies, during the period of isolation caused by the pandemic of Covid-19. It is a field research, and also a quantitative and correlational one. To collect data, we used: a questionnaire of work and sociodemographic criteria, the Positive Psychological Capital Scale at work (PPCS), the Organizational Support Scale (OSS), and the Depression Anxiety and Stress Scale (DASS-21). 201 workers took part in this research. Through the use of SPSSWIN (version 24.0), a data analytics software, it was possible to produce static analysis, from which we observe an internal consistency on the scales used and a predictive, hierarchical, positive power of the organizational support connected to the positive psychological capital, impacting negatively on the ordinary emotional disorder.

Keywords: Organizational support; Psychological capital; DASS-21 Scale; Workers; Pandemic; Covid-19.

Resumen

Los constructos de Capital Psicológico y Apoyo Organizacional son áreas de conocimiento que proponen el rescate del valor de las personas y sus implicaciones en el ámbito empresarial, trabajando la acción motivada y las fuerzas psíquicas de los sujetos orientando el comportamiento de los individuos hacia un mejor desempeño organizacional. Desde esta perspectiva, este capítulo tendrá como objetivo verificar la relación entre el apoyo organizacional, el capital psicológico positivo en el trabajo y el malestar emocional en trabajadores de organizaciones públicas y privadas durante el aislamiento social por la pandemia del SARS-CoV-2. Será una investigación de campo, cuantitativa y correlacional. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de caracterización sociodemográfica y laboral, la Escala de Capital Psicológico Positivo en el Trabajo (ECP), la Escala de Apoyo Organizacional (EAO) y la Escala - *Depression Anxiety and Stress Scale* (DASS-21) administrados a 201 trabajadores. A través del paquete estadístico SPSSWIN, en su versión 24.0, se realizaron análisis estadísticos y a partir de ellos se observó tanto una consistencia interna de las escalas utilizadas, como el poder predictivo jerárquico positivo del apoyo de la organización sobre el capital psicológico positivo y esto, prediciendo negativamente sobre el trastorno emocional común.

Palabras clave: Apoyo organizacional; Psicológico positivo; Escala DASS-21; Trabajadores; Pandemia; Covid-19.

1. Introdução

De forma integral, julga-se que o clima de trabalho é conduzido por algumas circunstâncias de substituições, as quais: tecnológicas, socioeconômicas, políticas etc.; esta, por sua vez, tem obrigado das empresas transformem estrategicamente sua forma de atuação para que se invoquem mais competentes e empreendedoras, de um lado, e ao mesmo tempo, mais suscetibilidades às pressões empresariais para uma norma mais ética e querela, por outro lado (Aniceto, 2009).

Nesse cenário, a pandemia desenrolada pelo contágio pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2) como contingência de saúde pública, instigou extremadamente as instituições a tornarem-se mais suficientes – conquistando conduta de atenuar custos, enriquecer receitas e dilatar a produtividade – para melhor confrontar a concorrência – trabalhando reprimir preços e progredir a qualidade (Chiavaneto, 2014); momento esta, que compelido os colaboradores cooperarem de forma remota.

Nessa ensejo, em uma original interpelação da panorama da gestão pessoas, diz que os intitulados talentos humanos, podem apresentar de forma encantadora e administrar a administração de habilidades prioritárias, que aguardem aos objetivos constituídos pela administração (cf. Fleury & Fleury, 2004; Nunes, 2017); na concepção de Formiga & Souza (2019), é iminente que, tais objetivos, dois tipos de tarefas conseguirão ser geradas nas normas profissionais: as tarefas que são obrigatórias de consenso com a posição que ocupam, pré-estabelecidas no contrato social e as tarefas que são realizadas espontaneamente, as quais tem a propósito de cooperar com a administração e pares de iguais no clima de trabalho, que pode ser avocado de contrato psicológico, status a qual, exigirá tanto a divulgação da sociedade quanto do trabalhador, mutuamente, deverá investir no suporte organizacional e no capital psicológico positivo.

Nesse panorama, ainda de acordo com Formiga & Souza (2019), pressagiando a real de uma relação de troca social, seja ela obscura ou não, entre os talentos humanos e a administração, esse fato surge, se e simplesmente se, tiver um clima oportuno; neste enquadramento, o empregado carecerá ser capaz de apresentar relações querenciosos positivos de deleite e comprometimento que ponderam no seu bem estar no clima de trabalho, bem como, é acessível que o desempenho e a permutação

desses talentos para a entidade apontam ser conveniente quando os mesmos captam que a mesma lhes oferece Suporte Organizacional, isto é, se impressionam com os seus contratados. Isto é, não meramente indica o centro na qualidade de vida do funcionário e da organização, mas, também, a saúde geral de os dois (Prado, 2005; Bertoncello, & Borges-Andrade, 2015; Silva et al., 2015; Estivaleta et al., 2016).

Neste contexto, destaca a necessidade do comportamento organizacional positivo compreendido em termos da capacidade do profissional administrar de forma hábil as suas emoções destinadas a um 'lucro' futuro nas suas relações interpessoais e saúde psicológica (Pereira e tal., 2019). Este constructo, tido como um dos mais consideráveis para avaliação do Comportamento Organizacional Positivo foi destacado por Luthans et al., (2007; Luthans & Youssef, 2004) como Capital Psicológico, composto por quatro dimensões (Otimismo, Resiliência, Autoeficácia e Esperança). Segundo definição de Luthans et al. (2004), o capital psicológico positivo trata-se de um estado de desenvolvimento psicológico positivo associado não somente ao comportamento organizacional positivo, mas ao desempenho no trabalho, aos resultados, ao engajamento, à satisfação e à perseverança.

Ao destacar as quatro capacidades ou dimensões do capital psicológico, salienta-se uma interação sinérgica entre elas, complementando-se e contribuindo quanto recurso de ordem superior, bem mais valioso do que cada uma delas analisadas separadamente, destacando o estado de desenvolvimento psicológico positivo (cf. Luthans & Youssef, 2004; Luthans *et al*, 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans et al., 2007).

Com base nestas consideração, mesmo que veiculada bem previamente da construção científica em relevância, a Lei, nº 8.080/90 (BRASIL, 1990), concede ser a saúde do trabalhador um aglomerado de tarefas que se outorga, por meio de execuções de vigilância epidemiológica e de vigilância sanitária, à promoção e à proteção da saúde dos colaboradores, assim como visa à ressarcimento e à restauração da saúde dos contratados resignados aos riscos e aos agravos advindos das condições de labor, envolvendo distintas atividades. Tal norma, não unicamente indica a atuação da administração como um todo, não obstante, também, o comprometimento do funcionário no sistema e processo de saúde.

Assim sendo, quando se pretendeu pesquisar a respeito da saúde geral, é possível identificar diferentes formas pelas quais já foram citadas (cf. Bertoncello, & Borges-Andrade, 2015; Silva et al., 2015; Estivaleta et al., 2016), visto que seu conceito tem assumido constantes modificações, tendo influências culturais, sociais, políticas e econômicas (Sciliar, 2017). Conforme o autor argumenta, a definição do que poderia ser considerado enquanto saúde possui explicações em que os conceitos de cura e normalidade se transformam, e juntamente, o que poderia ser considerado como cura, ou como doença. É necessário analisar as forma e dimensões o estabelecimento do nexos 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 ambiente, os transtornos mentais têm sua origem multicausal, cujos aspectos se confrontam de modo deveras complicado. Daí a magnitude de uma pesquisa diagnóstica, em que a anamnese ocupacional é a ferramenta fundamental (Merlo et al., 2014). De consenso com estas aspectos, para o Ministério da Saúde, a construção de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao emprego está consorte ao argumento laboral e a comunicação e à relação com o vigor e o alardo psíquico dos colaboradores.

Entre os aspectos agentes de angústia estão a prevaricação de trabalho ou coação de acabamento do trabalho; o emprego despreparado da designação; as circunstâncias de infortúnios; as condições que vedam a conversa franca; os elementos pertinentes ao tempo (ritmo, turno de trabalho, jornadas longas); a coerção por rendimento; a acentuação ou enfado do trabalho realizado; e a existências de acidentes de trabalho traumáticos (Brasil, Ministério da Saúde, 2001).

No Brasil, este fenômeno psicológico em trabalhadores nas mais variadas profissões, ainda tem permitido o desenvolvimento e verificação de medidas sobre o transtorno emocional com maiores detalhes de indicadores psicométricos para uma avaliação mais consistente e confiável relativa a uma diagnose. Essa condição tem sido urgente, justamente, por esse fenômeno apresentar uma certa 'invisibilidade' quanto as ocorrências, consequências emocionais e comportamentais preditivas,

os quais, bastante variados, tendo em sua maioria, justificativas causais quanto elementos ‘quase naturais’ existentes nos ambientes laborais e na vida das pessoas, subestimando a magnitude e intensidade do problema (cf. Brixner et al., 2019; Formiga, Franco *et al.*, 2021).

As consequências negativas do transtorno emocional na saúde dos trabalhadores e, sobre a assistência prestada, têm sido evidenciadas através de sintomas de estresse, baixa autoestima e desmotivação das vítimas. Além disso, os transtornos psíquicos menores, também, têm sido associados às vítimas de violência no trabalho, os quais são descritos por sintomas psiquiátricos não psicóticos, como: ansiedade, insônia, tristeza, fadiga, esquecimento, obstáculos de concentração, irritabilidade, queixas somáticas e até assédio moral (Pai et al., 2015; Formiga et al., 2021; Paula *et al.*, 2021).

Nesse panorama, argumento os vários agravos à saúde mental do funcionário, têm-se o estresse como ponto similar que penetra o dia a dia das convivências de labor e se distingue como argumento fundamental da pesquisa. Com isso, os observações de Pereira et al., (2019) e Formiga et al., (2021), aconteceram utilizados como base de satisfação para a presente tese: pois, os escritores referidos, testaram variáveis que consideram nível micro organizacional (variáveis psicológicas; neste caso, o capital psicológico e transtorno emocional) e meso (focam em dimensões interacionais; seria o caso do suporte organizacional), não tendo integrado o nível macro organizacional (neste, previsto por meio de da dimensão da cultural organizacional, as quais, encaixam as normas, valores, crenças, etc.), o qual, é consagrado por Wagner III & Hollenberck, (2020), como um elemento pressuposto crucial para apreensão da processo laborativo.

Partindo desses pressupostos, este estudo tratou-se de relacionar constructos psicológicos pouco ou ainda não associados entre si; em consulta na base dos dados da produção científica em termos de um sistema avaliativo destinado à compreensão da relação organização-trabalhador (cf. Scielo.br; Pepsic.bvsalud.org) encontrou apenas um estudo, desenvolvido por Formiga et al., (2020) abordando os mesmos construtos apenas com enfermeiro de um hospital na cidade de Natal-RN em momento antes da situação de isolamento social.

Desta forma, o exibido estudo se abarca no universo das relações, perfil e tipo de instituição no campo do emprego, correspondendo os particulares melindres de questões e benesses de status social e humana frente à cargo de desenvolvimento, capacitação e inserção de programas de Recurso Humano contemporâneo nas empresas privadas concatenando a valor de vida pessoal e laborativo (cf. Bertoncello & Borges-Andrade, 2015).

Acima de tudo, representando de maneira a reduzir ou extinguir este sofrimento, coadjuvando a saúde e não mais a doença. Estando auspicioso aprender os dispositivos usados para também albergar e ordenar de costume a permitir a saúde e preceder o advento de inéditos casos de adoecimento no trabalho remoto. O suporte organizacional e a investidura no capital psicológico positivo pressagiam, contrariamente, o transtorno emocional leve (ansiedade, depressão e estresse) em colaboradores perdurantes a momento de pandemia de COVID-19.

Julga-se que o clima de trabalho é concentrado por várias circunstâncias de adversidades, as quais: tecnológicas, socioeconômicas, políticas etc.; estas, por sua vez, têm exigido das empresas adulterem estrategicamente sua forma de execução para que se vertam mais competentes e empreendedoras, de um face, e ao mesmo momento, mais receptibilidades às tensões empresariais para um comportamento mais ética e justa, por outro face. Nesse panorama, a pandemia desenrolada pelo contágio pelo novo Coronavírus (SARS-CoV-2) como gravidade de saúde pública, despertou drasticamente as empresas a tornarem-se mais competentes – incluindo características de amenizar custos, aumentar receitas e disseminar a produtividade – para melhor lidar a competição – procurando reduzir preços e recuperar a qualidade (Aniceto, 2009; Chiavaneto, 2014), compulsando seus colaboradores laborarem de forma remota.

Nesse panorama, os alguns são os agravos à saúde mental do empregado, têm o estresse como ponto similar que passa o dia a dia das relações de trabalho e se distingue como contexto central do estudo. Transformando-se exequível que as circunstâncias ocupacionais inadequadas, às condições entre o corpo e sobre as habilidades cognitivas e psíquicas no clima de

trabalho podem ser genetrizes das doenças mentais, à vista disso, devem ser pesquisadas as características que podem persuadir o estresse laboral, depressão e ansiedade no objetivo de cooperar com a consciência desses aspectos e para a construção futuro de estratégias de prevenção, cuja objetivo é atenuar os estragos causados pelo estresse, ansiedade e depressão no nexu laborativo (Formiga et al., 2021).

Os elementos da bibliografia que apontam para a resistência das universais resultados que assessorem para a hegemonia do transtorno emocional do colaborador em geral, apoiando. Principalmente, agindo de forma a reduzir ou extinguir este sofrimento, apoiando a saúde e não mais a doença. Fazendo-se auspicioso discernir os recursos admitidos para também conter e assistir de modo a permitir a saúde e advertir a origem de novos casos de doença no trabalho remoto. Deste contexto, a partir da panorama teórico abordagem, pretende-se ratificar a relação entre o suporte organizacional, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional em colaboradores brasileiros.

2. Metodologia

Amostra

Neste artigo, foi desenvolvido um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa (Pereira et al, 2018). envolvendo profissionais de instituições públicas e privadas no Brasil. No que se menciona ao discernimento de inclusão ponderou que o participante deveria estar trabalhando por mais de um ano e ativo no seu campo de trabalho, em Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, ter 6 ou 8 horas de trabalho e idade acima de 18 anos.

A amostra foi avaliada através do pacote estatístico G Power 3.1, software, o qual é utilizado para calcular a competência estatística relacionando o ‘n’ necessário para a pesquisa e tipo de cálculo a ser realizado (Faul et al., 2007). Esta, por sua vez, foi do tipo intencional e não probabilística, pois, considerou-se exclusivamente, aquele sujeito que consultado aceitasse participar e recomendasse outra pessoa que pudesse responder os instrumentos.

Considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Tinha-se o objetivo computar o quanto à amostra é adequada e suficiente para a realização dos cálculos destinados a corroborar das hipóteses. Com isso, uma amostra de 201 trabalhadores foi adequada, tendo apresentado os seguintes indicadores estatísticos: $n = t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,95$, $p\text{-value} \leq 0,01$).

Procedimentos e administração do instrumento

O estudo foi desenrolado por meio eletrônico através do *Google forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho Norte Rio Grandese; para aqueles que desejarem 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, ser-lhe-á informado que esta será 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 indagações que, porventura, vieram surgir no momento da aplicação. Porém, o responsável por tal estudo estará disponível por e-mail e/ou telefone para sanar as possíveis dúvidas.

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, com sua aprovação no CAAE 48983621.8.0000.5296. Também, foram apresentadas, questões relativas aos benefícios da pesquisa (por exemplo, qualidade no trabalho, na saúde individual e melhor funcionamento da empresa), ao mesmo modo que, os possíveis riscos envolvidos na participação da pesquisa, os quais, forma 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 nenhuma prejuízo ou insistência do pesquisador. O questionário foi disponibilizado durante dois meses, após à aprovação no CONEP, este, teve um tempo de, aproximadamente, 40 minutos, para que concluísse o preenchimento do questionário como um todo.

Análise dos dados

Os instrumentos foram encaminhados aos respondentes por meio de um modelo eletrônico acessível na Internet na página do GoogleDocs por um tempo de sessenta dias. Conforme a análise dos dados, utilizar-se-á o pacote estatístico SPSSWIN versão 24.0, para tabular os dados e preparar as decomposições estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, Análise de regressão, teste de t de Student, alfa de Cronbach e Análise de Variância (ANOVA) (Dancey & Reidy, 2006).

3. Resultados e Discussão

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 *Excell* e em seguida transmitido para o pacote estatístico SPSS 25. No que se refere às informações sociodemográficas da amostra, observaram as seguintes características: 201 trabalhadores da cidade de Natal-RN, com idades variando de 18 a 69 anos (Média = 35,77, d.p. = 9,83), a maiores eram do sexo feminino (75%), casados (as) (55%), tem uma renda acima de 4.000,00 (61%), com 32% com um nível educacional de especialização. No que se refere a informação laboral, a maioria (44%) tinham entre 1 e 3 anos de trabalho, 53% eram do setor privado e 35% em sistema presencial.

Considerando a característica amostral, avaliou-se a normalidade da amostra, com isso, no que diz respeito à multicolinearidade entre as variáveis, esta, encontrou-se nos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,19 a 0,64]. Verificou-se a presença de *outliers* multivariados, o qual, através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), observou-se uma normalidade (KS = 0,37; $p < 0,28$).

Apesar de existirem estudos com menos de três anos que contemplaram tais constructos e apresentaram indicadores psicométricos que garantiram a qualidade fatorial destas medidas (ver Formiga, Pereira, & Estevam, 2020; Pereira, Formiga, & Estevam, 2019; Formiga et al., 2021). Optou-se por avaliar, através dos escores alfas a qualidade destes indicadores, tendo como foco a temporalidade e contextualização da administração da pesquisa, tanto no que se refere em ter sido uma amostra de trabalhadores, quanto a questão de saúde pública em que os participantes estiveram envolvidos.

Através do alpha de *Cronbach* (α), o qual deverá ser $\geq 0,70$, a fim de verificar a consistência da escala no contexto amostral administrado (Pasquali, 2011; Hair et al., 2008; Hutz et al., 2015), observou-se que, para todas as escalas, estes alfas estiveram acima do que era estatisticamente exigido, o que garantiu o quanto a medida psicológica aplicada é consistente, esta variou de 0,79 a 0,97. Ao considerar o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC, em inglês), este também, revelou escores com um intervalo de confiança compatível e em intervalos próximos aos observados no *alfa de Cronbach* (α), condição essa, que garante a confiabilidade das medidas na amostra avaliada para futuros estudos.

Com base nos resultados destacados nos parágrafos acima, é possível afirmar que as escalas administradas mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores dos referidos construtos (cf. Formiga et al., 2020; Pereira et al., 2019; Formiga et al., 2021). Desta maneira, com todas as escalas apresentando indicadores estatísticos de consistência, procurou-se atender ao objetivo central do estudo, para o qual, foi verificado o poder preditivo do suporte organizacional e o capital psicológico positivo sobre o transtorno emocional (ansiedade depressão e estresse) numa amostra de trabalhadores.

É preciso chamar atenção que, quando se pretende avaliar o poder preditivo numa pesquisa, este, tem referência no cálculo da análise de regressão múltipla, o qual considera, a partir de seus indicadores psicométricos, a predição de uma relação funcional entre as variáveis dependentes (VD) sobre as independentes (VI), ao invés da relação linear proposta na correlação de *Pearson* (e.g., Formiga, 2007).

Sendo assim, com base na reflexão de (Fávero, 2015; Hair et al., 2005), o suposto modelo de regressão múltipla tem por interesse fornecer informações acerca de fenômenos que são representados por variáveis métricas ou quantitativas, buscando avaliar as dependências entre variáveis explicativas e sua relação com uma variável dependente métrica (fenômeno em estudo).

Partindo desses pressupostos, realizou-se o cálculo de análise de regressão múltipla, com o método *Enter*; o fato em ter escolhido tal método se deve a originalidade do estudo, na qual, estabeleceu-se hipoteticamente, a predição do suporte organizacional e capital psicológico positivo sobre o transtorno emocional. Considerando o transtorno emocional (DASS-21) quanto uma pontuação total, na Tabela 1 pode-se observar que tanto o suporte organizacional, quanto o capital psicológico, apresentaram betas preditivos negativos e significativos (respectivamente, $\beta = -0,14$ e $\beta = -0,33$). O indicador de multicolineariedade da predição (isto é, o VIF, definida em português como: Inflação da Variância do Fator) esteve no intervalo exigido ($< 5,00$), o qual, não interfere qualidade do modelo empírico estimado (Hair et al., 2005; Marôco, 2010). No que diz respeito à significância do modelo preditivo e a variância explicada deste ($R^2_{ajustado} = 0,16$, isto é, explicando 16% da variância) com indicadores estatísticos que garantem a influência desta variável no modelo [$R^2 = 0,17$; $R^2_{ajustado} = 0,16$, $F(2/182) = 17,84$, $p < 0,01$].

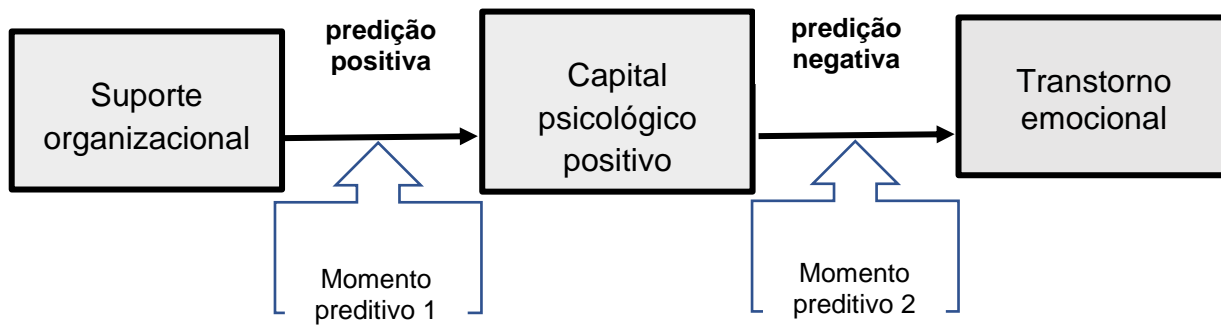
Tabela 1 - Regressão múltipla dos efeitos das variáveis dependentes sobre a variável independente.

Preditores	Variável critério: Transtorno emocional [#]					
	Média (d.p.)	B	SE	Beta	t ($> 1,96$)	VIF
<i>Intercepto</i>	---	91,81	7,48	---	11,70*	---
Suporte organizacional	38,60 (8,10)	-0,31	0,16	-0,14	-2,94*	1,15
Capital psicológico positivo	46,73 (7,50)	-0,78	0,17	-0,33	-4,58*	1,15
Coeficiente de Regressão (R^2)			0,17			
Variância Explicada ($R^2_{ajustado}$)			0,16 (16%)			
Modelo			F (2/182) = 17,84, $p < 0,01$			

* $p < 0,01$; [#] Pontuação total; VIF = Inflação da Variância do Fator. Fonte: Autoria própria.

Apesar deste modelo regressivo ter sido significativo, destaca-se que o Beta preditivo na variável suporte organizacional foi abaixo de 0,30, escore que exigido pela literatura estatística como limite adequado para uma explicação moderada. Desta maneira, procurou-se gerar um modelo hierárquico, pois, elaborou-se uma hipótese, a qual sugere que o suporte organizacional explicaria o capital psicológico positivo, e este, o transtorno emocional; sendo assim, na Figura 1 representado o modelo com base na hipótese levantada.

Figura 1 - Representação gráfica do novo modelo teórico proposto.



Fonte: Adaptação dos autores.

Com base nos pressupostos apresentado acima, realizou-se o cálculo de regressão linear e no momento preditivo 1, observou-se que o suporte organizacional predisse positiva e significativamente (Beta estandarizado (β) = 0,35, $t = 5,12$, $p < 0,001$) o capital psicológico positivo com indicadores estatísticos que garantem a influência desta variável no modelo [$R^2 = 0,32$; $R^2_{ajustado} = 0,31$; $F(1/188) = 26,22$, $VIF = 1,00$, $p < 0,01$], explicando 31% da preditividade. Com base na mesma representação gráfica da figura 1, destaca que o capital psicológico positivo predisse negativa e significativamente (Beta estandarizado (β) = -0,41, $t = -6,05$, $p < 0,01$) o transtorno emocional, apresentando indicadores estatísticos [$R^2 = 0,36$; $R^2_{ajustado} = 0,33$; $F(1/185) = 36,61$, $p < 0,01$] que garantem a perspectiva preditiva, apresentando um percentual preditivo de 33% da amostra.

A partir destas explicações preditivas para as quais, revelou tanto indicadores estatísticos, quanto escores Betas, adequados e significativos e bem mais alto do que no modelo geral, condição a qual, permite afirmar que este modelo representado na Figura 1 é o mais aceitável. Devido a presente pesquisa ter ocorrido em período de isolamento social, avaliou-se também, de forma descritiva o contexto de trabalho que, na concepção dos respondentes eles se encontravam no momento. Sendo assim, na Tabela 2, observou-se um menor percentual no período diurno do contexto antes para durante o isolamento, porém, houve maior percentual entre estes contextos para a situação de ambos os períodos.

Tabela 2 - Frequência em percentual do contexto de trabalho antes e durante o isolamento social na concepção dos respondentes.

Período de trabalho	Contexto de trabalho	
	Antes do isolamento	Durante isolamento
Diurno	56%	41%
Noturno	5%	3%
Ambos	39%	56%
Total	100%	100%

Fonte: Autores.

A partir desses resultados realizou-se uma análise de comparações através da ANOVA one-way, buscando avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes *versus* independentes (ver Tabela 3). Com isso, o cálculo da Anova, associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, revelaram que os escores médios, foram significativos em função do contexto de trabalho, para o transtorno emocional no contexto *home office*, para o capital psicológico positivo no contexto presencial e por fim, para o suporte organizacional, também, no contexto presencial.

Tabela 3 - Diferenças entre as médias nos construtos em função do contexto de trabalho durante o isolamento social.

Construto	Contexto	Média	d.p.	Estatística		
				F Friedman	gl	p-valor
Transtorno emocional	Presencial	43,89	19,24	5,31	2	0,01
	Home	52,50	17,56			
	Ambos	43,04	15,43			
Capital psicológico positivo	Presencial	54,80	7,62	3,81	2	0,01
	Home	41,48	7,97			
	Ambos	44,56	7,02			
Suporte organizacional	Presencial	46,67	8,70	3,84	4	0,01
	Home	38,14	7,35			
	Ambos	38,61	8,25			

Fonte: Autores.

A título de lembrança para o leitor, este artigo teve como objetivo central verificar a relação entre os construtos psicológicos do suporte organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional (ansiedade, depressão e estresse) em trabalhadores em momento de isolamento social durante a pandemia do COVID-19. É preciso esclarecer que durante o desenvolvimento da pesquisa, em consulta nos sites da produção científica (e.g., scielo.br, index.psi, scielo.org, newpsi.bvs-psi.org.br, periodicos.capes.gov.br) a respeito do tema, apenas um estudo desenvolvido Formiga et al., (2020), o qual, destacava uma lógica associativa entre os construtos do suporte organizacional e capital psicológico positivo, porém, avaliando a influência destas variáveis no construto da saúde geral de enfermeiros, mas, não no transtorno emocional comum.

Os autores supracitados observaram a existência de um efeito mediacional do capital psicológico positivo entre o suporte organizacional e a saúde geral dos profissionais. Sendo assim, o estudo não apenas tornou-se avaliação original, bem como, contribuía bastante para compreender a influência de variáveis do mundo do trabalho na dinâmica da saúde mental destes trabalhadores em um momento tal complexo da saúde coletiva. No contexto do presente artigo, pretende-se dirigir o estudo em termos da avaliação da ansiedade, depressão e estresse em trabalhadores no momento de isolamento social.

De forma geral, atenta-se para os indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach e Intervalo Intraclasse – ICC); estes, por sua vez, revelaram para medidas utilizadas resultados que garantiram a segurança empírica das escalas, bem como, corroboraram a qualidade teórica dos construtos propostos em estudos anteriores (ver Siqueira, 1995; Formiga et al., 2014; Luthans et al., 2007; Formiga et al., 2014; Formiga, Franco, et. al, 2021). Sendo assim, tais medidas foi capaz de avaliar, na concepção dos participantes do estudo e o seu estado psicológico, pois, a partir dos indicadores psicométricos observados, às definições e distribuições fatoriais de cada construto, garantiram à avaliação psicossocial das variáveis em relação a experiência do trabalhador e seus impactos no sistema de trabalho e ambiente laboral experienciados por eles durante o tempo de isolamento social devido ao COVID-19.

Considerando o objetivo central da pesquisa, o suporte organizacional e do capital psicológico predisse a saúde geral trabalhador (ver Tabela 1); porém, os escores preditivos foi suficiente apenas para o capital psicológico ($\beta = -0,33$). Mesmo que a variável suporte organizacional tenha sido significativa, o seu indicador beta (β) não foi acima de 0,30, considerando assim, uma baixa preditividade. Com isso, ao sugerir hierárquico e mediacional, de acordo com o que propõem Formiga et al., (2020), nota-se na Figura 1, que não apenas os escores beta (β) foram maiores, bem como, o percentual explicativo do modelo também (este foi de um $R^2_{ajustado}$ de 0,16 [16%], para um $R^2_{ajustado}$ de 0,33 (33%) da explicação do transtorno emocional (ansiedade, depressão e estresse).

Com base na proposta do modelo teórico de Formiga et al., (2020) relativo ao efeito mediador do capital psicológico positivo entre o suporte organizacional a saúde do trabalhador, até avaliando uma condição específica do transtorno emocional

(ansiedade, depressão e estresse), o modelo em si também é viável. Sendo assim, um espaço laboral em que a organização forneça vínculo e se preocupe com o bem-estar do empregado (ver Eisenberger et al., 1986; Siqueira, 1995; Formiga et al., 2014), tanto contribui para o investimento emocional e elaboração e manutenção do mecanismo psicológico quanto fator de proteção da saúde do trabalhador (Luthans et al., 2008; Formiga et al., 2014).

Desta maneira, os achados neste estudo convergem em direção as reflexões observadas no estudo de Brixner, Formiga e Navarro (2019) e Bertocello e Borges-Andrade (2015), respectivamente, com os professores e trabalhadores em geral, no que diz respeito as situações de estresse ou de depressão no ambiente laboral dos profissionais, justamente, devido a falta que deste nos aspectos positivos dos indivíduos e sua interação sócio laboral. Com isso, é possível que, ao enfatizar no investimento em tais construtos, provavelmente, contribuiria para um maior engajamento e envolvimento dos trabalhadores no estilo de autogestão e práticas mais humanas destinadas a produtividade e saúde laboral (Formiga et al, 2019; Formiga et al., 2020).

4. Conclusão

Neste estudo, destaca-se a necessidade de um equilíbrio entre os aspectos emocionais e sociais do indivíduo no ambiente de trabalho capaz de proporcionar um desenvolvimento saudável e pleno, com melhores condições cognitivas para avaliação de ação social e interpessoal diante dos problemas que viessem interferir na sua vida e profissão (Pauli et al., 2018).

Com o capital psicológico positivo sendo mediador entre a organização (salientada no construto da percepção do suporte organizacional) e o indivíduo-trabalhador (destacado no transtorno emocional), vem sugerir o quanto seria importante para ambos (organização e indivíduo) o desenvolvimento da capacidade de projetar e alcançar metas exigidas e que podem demandar alguma dificuldade devido a sua determinação, conduzindo o profissional na apresentação de condutas positivas para que ele sobressaia da situação de conflito e/ou do prejuízo na sua saúde mental.

Outros destaques que deverão ser considerados estão na avaliação dos resultados da Anova apresentados na tabela 3; estes achados revelaram o quanto os construtos positivos do suporte organizacional e do capital psicológico é de grande importância na interação do ambiente de trabalho, pois, estes construtos exigem relação com os pares de iguais no trabalho, condição a qual, contribuir para o processo de auto confrontação nas suas experiências funcionais (ver Oliveira et al., 2021); também, é preciso maior atenção na condição que estes profissionais experienciaram no período de isolamento, quando em suas próprias casas tendo que assumir a função do trabalho, para os quais, revelaram maiores escores no transtorno emocional. Situação esta, que é bastante compreensível devido a exigência e divisão de atividades que tiveram que distribuir associando família-trabalho.

A partir destes resultados, considerando a perspectiva do capital psicológico positivo (CPP) defendida por Luthans e Youssef (2004) e Luthans et al (2007), especialmente, quando tal construto é destacado como variável mediadora, remete-se à avaliação, organização e manutenção das quatro dimensões em seu conjunto (i.e., esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo), já que o construto do CPP é um somatório destas dimensões e que tem uma relação interna entre si muito forte (cf. Formiga et. al., 2019). Sendo assim, ao considerar o investimento emocional desenvolvido pelos trabalhadores, associa-se a concepção de Dejours (2007) sobre a psicodinâmica do trabalho, para o qual, o trabalhador busca estratégias defensivas para evitar o adoecimento decorrente de situações laborais.

Na condição refletida no parágrafo acima, tem como base teórica e empírica a psicologia positiva no ambiente de trabalho, pois, foca-se nos aspectos positivos da vida com incentivo à saúde e à felicidade do ser humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2005). Com isso, acredita-se que seria muito útil, por parte do RH nas organizações, a elaboração e estruturação de atividades que desenvolvessem habilidades sociais relacionadas à comunicação e competências de relacionamento interpessoal (Vieira-Santos et al., 2018)

Por fim, o modelo preditivo desta pesquisa, de influência do suporte organizacional e do capital psicológico positivo no

transtorno emocional em trabalhadores faz emergir uma profunda reflexão acerca da funcionalidade de tais construtos no impacto das organizações (Luthans et al., 2007; Oliveira et al., 2021), pois, apresenta achados, os quais, revela não mais um unilateralidade de responsabilidades e sim, na possibilidade de que ambos (organização e trabalhador) desenvolva não apenas políticas institucionais, mas, também, treinamentos de condutas organizacionais, fundamentadas na manutenção de uma cultura organizacional para o bem e saúde do trabalhador (Boehs & Silva, 2017; Valin et. al., 2022).

Nesse panorama, de acordo com Pereira (2018), consideração os vários danos à saúde mental do funcionário, têm-se o estresse como ponto similar que alterna o dia a dia das convívio de trabalho e se pronuncia como tema fundamental do pesquisa. Assim, resultando exequível que as circunstâncias ocupacionais inadequadas, as condições entre o corpo e sobre as habilidades cognitivas e psíquicas no clima de labor podem ser genetrizes das doenças mentais, à vista disso, carecem ser perscrutadas as variáveis que podem provocar o estresse laboral, depressão e ansiedade no alvo de assistir com a apreensão desses aspectos e para o construção futuro de ferramentas de previsão, cuja meta é atenuar os estragos causados pelo estresse, ansiedade e depressão no nexo laborativo remoto.

Referências

- Anna, K., Boglárka, M., Judit, S., & Klára, F. (2020). A pszichológiai töké skála (pcq) adaptációja magyar mintán. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 75(4/6), 601–621. <https://doi.org/10.1556/0016.2020.00035>
- Antunes, A. C., Caetano, A., & Cunha, M. P. e. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 12(3), 2–10.
- Bakker, A. B. (2017). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, August, 1–11. <https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bogler, R., & Somech, A. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 153(8), 784–802. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- Cid, D. T., Martins, M. do C. F., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version. *Psico-USF*, 25(1), 63–74.
- Ferreira, F. L., Gonçalves, C. A., Cristino, J. M. M., & Cardozo, É. A. de A. (2019). Validação cultural da escala PCQ24 para o idioma Português-Br. *Gestão & Planejamento*, 20, 528–544. <https://doi.org/10.21714/2178-8030gep.v20.5814>
- Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Dionisio Neto, A., Guimarães, W. do N. C., & Oliveira, M. A. P. (2019). Um Estudo Intracultural sobre a Manutenção Fatorial do Capital. *Psicologia.Pt*, 1–20.
- Formiga, N. S., Freire, B. G. de O., Azevedo, I. de M., & Faria, S. de S. (2020). Correlates between organizational support, psychological, capital at work and future expectancy: a study with brazilian workers. *Research, Society and Development*, 9(6), 1–32. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.02.034%0Ahttps://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011%0Ahttps://doi.org>
- Formiga, N. S., Freire, B. G. de O., Grangeiro, S. R. A., Paula, N. H. M. M. de, Almeida, L. A. L., Tomé, A. M., & Fernandes, A. (2020). Invariância associativa entre percepção do suporte organizacional e capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 9(5), e109953110. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.3110>
- Formiga, N. S., Silva, A. G. F. da., Silva, J. D. da., Firmino, T. T., Santos, S. X. dos., Azevedo, F. L. B. de., & Martins, J. G. F. (2020). Transtorno emocional leve em trabalhadores: Verificação de um modelo teórico a partir do suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital psicológico positivo. *Research, Society and Development*, 9(9), e580997597. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i9.7597>
- Fuller, A., & Unwin, L. (2017). Job Crafting and Identity in Low-Grade Work: How Hospital Porters Redefine the Value of their Work and Expertise. *Vocations and Learning*, 10(3), 307–324. <https://doi.org/10.1007/s12186-017-9173-z>
- Kovács, M. J. (2010). Sofrimento da equipe de saúde no contexto hospitalar: cuidando do cuidador profissional. *Mundo Saúde (Impr.)*, 34(4), 420–429. http://www.saocamilo-sp.br/pdf/mundo_saude/79/420.pdf
- Meesala, A., & Paul, J. (2018). Service quality, consumer satisfaction and loyalty in hospitals: Thinking for the future. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40(October 2015), 261–269. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.10.011>
- Miot, H. A. (2017). Assessing normality of data in clinical and experimental trials. *J. Vasc. Bras.*, 16(2), 88–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1677-5449.041117>
- Nascimento, D. C., Tibana, R. A., Ferreira, G. M., & Prestes, J. (2014). Testes de normalidade em análises estatísticas: uma orientação para praticantes em ciências da saúde e atividade física. *Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte*, 14(2), 73–77.
- Pereira A. S. et al. (2018). Metodologia da pesquisa científica. UFSM.

Pinna, M., & Chiappa, G. del. (2018). Emotions and satisfaction at the hospital: A comparison between public and private health providers in Italy. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 12(2), 126–145.

Saini, G. K., & Matta, J. K. (2014). Service Quality and Re-visit Intention: A Comparative Study of Charitable and Corporate Hospitals. *Journal of Services Marketing*, 16(4), 595–612. <https://doi.org/10.1177/0972063414548562>

Vinagre, M. H., & Neves, J. (2008). The influence of service quality and patients' emotions on satisfaction. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21(1), 87–103. <https://doi.org/10.1108/09526860810841183>

Viseu, J., Neves De Jesus, S., Rus, C., Nunes, H., Lobo, P., & Cara--Linda, I. (2012). *Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12 Psychological Capital and it's assesment by PCQ-12 Saul Neves de Jesus Universidade do Algarve* (Vol. 2, Issue 1).

Wensing, T. (2014). Psychological Capital: A Test of Measurement Invariance Across 12 National Cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 179–190.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>