

Cultura organizacional, percepção do suporte e gestão do conhecimento em trabalhadores brasileiros

Nilton Soares Formiga

Professor da Universidade Potiguar (Brasil)

nsformiga@yahoo.com

Gisele de Ávila Soares Marques

Pesquisadora da Universidade Potiguar (Brasil)

giselemarques@hotmail.com

André J. P. Santos

Pesquisador da Universidade Potiguar (Brasil)

andrejpalhares@yahoo.com.br

Layze Amanda Leal Almeida

Professora Consultora da Universidade Paulista (Brasil)

layzeala@gmail.com

Resumo

O processo e dinâmica do mundo do trabalho têm apresentado mudanças significativas, seja no comportamento do trabalhador, seja na estrutura e funcionalidade organizacional, as quais, influencia a ambos. Sendo as normas e crenças, produzidas na organização, pilares sistemáticos para um melhor funcionamento no ambiente de trabalho capaz de influenciar na forma como seus funcionários percebem a qualidade do sistema organizacional e permitindo aos trabalhadores criarem vínculos e confiança na dinâmica laboral, é possível que permita aos trabalhadores uma melhor gestão dos conhecimentos e saberes que são desenvolvidos com vistas a um desempenho exitoso no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais. Participaram da pesquisa, 204 trabalhadores de instituições públicas e privadas em estados brasileiros, homens e mulheres, com mais de um ano de trabalho e com curso superior, respondendo aos dados sociodemográficos e as escalas de cultura organizacional, suporte organizacional e gestão de conhecimento. As análises discriminativas dos itens revelaram normalidade, houve consistência interna nas escalas e na análise de correlação de Pearson e, a cultura organizacional se relacionou positivamente com a percepção do suporte organizacional e com a gestão do conhecimento organizacional.

Palavras-Chave

Cultura organizacional; Gestão do conhecimento; Suporte organizacional; Organizações

Organizational culture, perception of support and knowledge management in Brazilian workers

Abstract

The process and dynamics of the world of work have presented significant changes, either in the worker's behavior or in organizational structure and functionality, which influence both. Since the norms and beliefs, produced in the organization, systematic pillars for better functioning in the work environment capable of influencing the way their employees perceive the quality of the organizational system and allowing workers to create bonds and confidence in the work dynamics, it is possible that, allowing workers better manage the knowledge and know-how which developed for successful performance in the work environment and interpersonal relationship. The study conducted with 204 workers from public and private institutions in Brazilian states, men and women, with more than one year of work and a higher education course, responding to sociodemographic data and organizational culture scales, organizational support, and knowledge management. The discriminative analyses of the items revealed normality, internal consistency in the scales and Pearson correlation analysis and the organizational culture was positively related to the perception of organizational support and organizational knowledge management. These results aim to contribute to a better presentation of normative criteria for greater compliance with institutional management policies for productivity and functional quality.

Keywords

Organizational culture; Knowledge management; Organizational support; Organizations

Cultura organizacional, percepção de apoio y gestión del conocimiento en trabajadores brasileños

Resumen

El proceso y la dinámica del mundo del trabajo han presentado cambios significativos, ya sea en el comportamiento del trabajador o en la estructura organizativa y funcionalidad, que influyen en ambos. Dado que las normas y creencias, producidas en la organización, pilares sistemáticos para un mejor funcionamiento en el ambiente de trabajo capaces de influir en la forma en que sus empleados perciben la calidad del sistema organizacional y permitir a los trabajadores crear vínculos y confianza en la dinámica de trabajo, es posible que, permitir a los trabajadores gestionar mejor los conocimientos y saberes que se desarrollan para un desempeño exitoso en el entorno laboral y las relaciones interpersonales. El estudio fue realizado con 204 trabajadores de instituciones públicas y privadas de los estados brasileños, hombres y mujeres, con más de un año de trabajo y con un curso de educación superior, respondiendo a datos sociodemográficos y escalas de cultura organizacional, apoyo organizacional y gestión del conocimiento. Los análisis discriminativos de los ítems revelaron normalidad, hubo consistencia interna en las escalas y análisis de correlación de Pearson, y la cultura organizacional se relacionó positivamente con la percepción del apoyo organizacional y la gestión del conocimiento organizacional. Estos resultados tienen como objetivo contribuir a una mejor presentación de los criterios normativos para un mayor cumplimiento de las políticas institucionales de gestión de la productividad y la calidad funcional.

Palabras clave

Cultura organizacional; Gestión del conocimiento; Apoyo organizativo; Organizaciones

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Nilton Soares Formiga - Universidade Potiguar. Av. Sen. Salgado Filho, 1610 - Lagoa Nova, Natal - RN, 59056-000, Brasil. **URL:** <https://www.unp.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 11/01/2023 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 11/06/2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v14i3.60526>

INTRODUÇÃO

Com as mudanças sociais, econômicas e de saúde coletiva ocorridas nos últimos cinco anos, as quais, influenciaram de forma direta o sistema e dinâmica do mundo do trabalho e, conseqüentemente, a empregabilidade, pode-se observar seja no discurso dos trabalhadores transeuntes, seja através das reportagens de jornais televisivos, eletrônico ou escrito, as notícias da urgente e rápida alteração nos processos de trabalho e nas formas de organização laboral; trabalhadores e governo nacional tem se organizado para enfrentar tanto os desafios, quanto a implementação de novas práticas destinadas a potencializar o espírito empreendedor do comportamento humano no ambiente de trabalho, principalmente, em relação à melhorias estruturais e de funcionalidade da organização no que diz respeito ao desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoal, competitividade, atitudes inovadoras e lucratividade.

Entretanto, os estudos mais recentes sobre as organizações, trabalho e gestão têm apresentado um foco maior na avaliação dos comportamentos dos funcionários no contexto de seu ambiente laboral, os quais, considerados de grande importância para a direção avaliativa e interventiva do desempenho e competitividade organizacional, produtividade e retenção de lucros das empresas (AMÉRICO; CARNIEL; FANTINEL, 2017; FORMIGA *et. al.*, 2019; PAULA *et al.*, 2021); mas, pouco tem-se considerado sobre a avaliação e análise da figuração humana no sistema e dinâmica de trabalho, bem como, na interação social experienciada pelos funcionários e sua chefia ou direção direta para as demandas funcionais no ambiente de trabalho (FORMIGA; FREIRE; AZEVEDO; FARIA, 2020; ESTEVAM *et al.*, 2022; FIDELIS; FORMIGA; FERNANDES, 2022).

Neste sentido, os estudos desenvolvidos por Bogler e Somech (2019; FORMIGA; SOUZA, 2019; FIDELIS, FORMIGA, FERNANDES, 2022), bem como, Estevam *et. al.* (2022) vêm se concentrando na importância de variáveis que se incluem na natureza dos vínculos sócio humanos e como eles interferem na organização sistemática do mundo do trabalho em geral. Assim, entre as inúmeras variáveis consideradas importantes e com grande qualidade explicativa da produtividade organizacional e do bom-trabalho (isto é, o trabalho saudável e motivador), acredita-se que os fatores normativos (avaliados pela cultura organizacional), os fatores psicológicos nas organizações (verificados à luz da percepção do suporte organizacional) e os fatores considerados mais interacionais entre organização-trabalhadores, os quais, poderiam ser avaliados pela gestão do conhecimento, sejam respostas para uma melhor compreensão da dinâmica laboral no ambiente de trabalho (ALMEIDA, FORMIGA, JUNIOR, SOUSA, 2020; FRANCO, FORMIGA, GRANGEIRO, OLIVEIRA, ESTEVAM, 2021)

A cultura organizacional pode ser entendida como um conjunto de crenças e valores compartilhados pelos integrantes de uma empresa que influencia os comportamentos com quem interagem, ou seja, é capaz de expressar, desenvolver e estruturar condutas e comportamentos desejavelmente

aceitos por um grupo social da organização, influenciando tanto na forma de pensar o sistema laboral quanto nas ações funcionais, quer sejam, 'autorizadas' pelas normas culturais destacadas documentalmente ou apreendidas nas relações interpessoais da dinâmica profissional (SCHEIN, 2009; FERREIRA, ASSMAR, 2008; FORMIGA, FREIRE, FRANCO, SOUZA, SOUZA, 2020).

Considerando a literatura sobre o tema cultura organizacional, compreende-se que nos últimos dez anos, os estudos nesta área teórica, diagnóstica e interventiva procurou esclarecer não apenas as suas relações empíricas entre as diversas variáveis organizacionais (FERREIRA, ASSMAR, 2008; FORMIGA, FRANCO, NASCIMENTO, 2020); mas, como tal construto poderia influenciar as formas de gerenciamento concreto (isto é, estrutura, investimento etc.) e abstrato (por exemplo, conhecimento, aprendizagem, avaliação de desempenho) da organização, orientação inovadora, proteção moral e emocional funcional (a saber: bullying organizacional, assédio moral, engajamento, etc.)? (REIS, TRULLEN, STORY, 2016; SINHA, PRIYADARSHI, KUMAR, 2016; CRONLEY, KIM, 2017).

Em um estudo desenvolvido por Andrade Junior (2020), os autores observaram que as condições de apreensão e assimilação perceptiva das situações no ambiente laboral, tem sua estruturação no sistema normativo organizacional, bem como, nos próprios gestores, especialmente, quando estes, identificam a origem de um comportamento criativo e a manutenção do comportamento produtivo.

Para os autores supracitados, essa condição estrutural e funcional da percepção do suporte organizacional estaria embasada nos valores e práticas da cultura organizacional e que se associam à gestão do conhecimento e a estrutura da aprendizagem organizacional. Sendo o suporte organizacional considerado uma espécie de crença geral que os trabalhadores podem apresentar quanto a dinâmica da relação organização-trabalhador-ambiente laboral, isto é, referente à percepção sobre a valorização do vínculo que a organização oferece ao seu sistema de trabalho e a contribuição que tem frente ao bem-estar funcional no ambiente laboral (BYRNE; HOCHWARTER, 2008).

Quanto as questões referentes a gestão do conhecimento, segundo Rezende (2016), sua importância consiste em ter como um dos principais objetivos o mapeamento e identificação do conhecimento associado à organização, capaz de gerar e gerir conhecimentos, que forneçam vantagens e melhores práticas, tecnologias etc. no mercado competitivo. Neste ponto, os achados de Bukowitz e Williams (2002), Bueno Carneiro e Streit (2021) e de Formiga, Franco e Nascimento (2020), trazem que, uma gestão associada à cultura é capaz de gerir não apenas adaptabilidade, maior autonomia aos funcionários e lideranças que valorizem as iniciativas de criação e compartilhamento de conhecimento, mas, também, seja capaz de manter uma comunicação efetiva, contribuindo para potencializar a prontidão da organização para a inovação de seus processos de serviços.

Com isso, ainda tendo como base as reflexões dos autores supracitados, destaca-se que se a gestão do conhecimento estiver pautada numa dinâmica organizacional que influencie na maneira como o trabalhador percebe que a sua organização apoia, gera vínculo, valora a sua função e eles mesmos, enquanto trabalhadores, contribuirão para o desenvolvimento de uma autoestima e até em práticas de inovação. Diante do exposto, o presente artigo tem como objetivo a avaliação da influência da cultura organizacional na percepção do suporte organizacional e gestão do conhecimento, bem como das relações entre si, em funcionários dos setores público e privado na cidade de Natal, RN.

1. MÉTODO

Neste estudo desenvolveu-se um modelo quantitativo, do tipo descritivo, exploratório e correlacional, envolvendo os trabalhadores de organizações públicas e privadas brasileiras.

1.1. AMOSTRA E PROCEDIMENTOS DE PESQUISA E ÉTICO

Participaram da pesquisa, trabalhadores de rede públicas e privadas na cidade de Natal/RN; para inclusão na pesquisa considerou-se: estar empregado por mais de um ano e ativo na instituição, seja no Regime Jurídico Único (RJU), seja na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ser de qualquer curso superior e ter entre 20 e 40 horas de trabalho.

Os participantes foram coletados por meio da técnica do tipo bola de neve, com a amostra tendo sido avaliada através do software *G Power 3.1*, destinado ao cálculo sobre o poder estatístico relacionando o 'n' necessário para a pesquisa e tipo de estatística a ser realizada (FAUL *et al.*, 2007). Considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$), uma amostra de 200 trabalhadores, no mínimo, revelou-se suficiente para o estudo, tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,97$; $p < 0,05$.

Em relação aos critérios éticos, foram adotadas todas as orientações previstas nas Resoluções 466/2012 e 510/2016 para pesquisa com seres humanos e aprovado pelo CAAE: 63498422.4.0000.5296. Com isso, foram apresentadas informações acerca do objetivo da pesquisa e instruções para entendimento das questões, como forma de incentivar e buscar respostas com clareza, de acordo com a disponibilidade destes respondentes em seus setores de trabalho.

Ao solicitar a participação dos trabalhadores, informou-se que o objetivo do estudo seria o de avaliar a percepção dos profissionais relativamente ao ambiente de trabalho e a influência na sua produtividade na dinâmica interna das suas instituições específicas. Nesse sentido, foi solicitada sua participação voluntária, com assinatura virtual (marcando o espaço no parêntese indicando a autorização), do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

As pessoas que se mostraram interessadas e deram o seu consentimento em participar para fazer parte da amostra do estudo, foram esclarecidas quanto aos seus dados pessoais e respostas serem mantidas em sigilo, sem interferência alguma do administrador da pesquisa. Sendo assim, aos participantes foram esclarecidas antes de responder ao instrumento, que não havia respostas certas ou erradas e elas seriam tratadas de acordo com o que os participantes espontaneamente leram as questões apresentadas para as quais indicou a sua resposta no instrumento apresentado.

Foi-lhes assegurado o anonimato das suas identidades, respostas, bem como que as questões respondidas seriam tratadas em seu conjunto e não na particularidade da resposta de cada sujeito. Apesar de se encontrar as instruções necessárias para que o questionário pudesse ser respondido, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) se colocou à disposição para esclarecimentos sobre as dúvidas que pudessem surgir. Um tempo médio de 30 minutos foi suficiente para que a atividade pudesse ser concluída.

1.2. INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Os trabalhadores responderam aos seguintes questionários:

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. O instrumento é composto de 30 itens divididos em dois grandes fatores (Valores e Práticas), cada um com três subfatores, que são: Valores (profissionalismo competitivo, profissionalismo cooperativo, satisfação e bem-estar dos empregados) e Práticas (Integração Externa, Recompensa e Treinamento e Promoção de Relacionamento Interpessoal), tendo observados índices de consistência interna acima de 0,70.

Formiga et al. (2020) realizaram um estudo com essa mesma escala em funcionários de uma IES brasileira e observaram tanto a manutenção das mesmas dimensões da cultural organizacional, proposta por Ferreira e Assmar (2008), quanto indicadores psicométricos que corresponderam ao que era esperado teórica e empiricamente.

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (S01 = Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte; S02 = Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam; S03 = É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema; S04 = Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar; S05 = Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho; S06 = Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial; S07 = Esta empresa preocupa-se com minha satisfação com o trabalho; S08 = Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo e S09 = Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível) desenvolvida por Eisenberger *et al* (1986) e adaptada e validade para o contexto brasileiro por Siqueira (1995; 2002), para o qual, observou-se um alfa de 0,86, referente a consistência interna do construto. Esta medida tem por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado, tendo o participante que indicar a sua resposta numa escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Formiga, Fleury e Souza (2014), desenvolveram uma pesquisa com a mesma medida, para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo autor da EPSO ($\chi^2/gf = 1,42$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

Escala de Gestão do Conhecimento. Essa medida, de acordo com Paes (2014), apresenta um conjunto de itens que abrangem a totalidade de práticas organizacionais vinculadas a processos de gestão do conhecimento. A versão reduzida desta escala é composta por 22 Itens e são distribuídos em quatro fatores: - O Fator 1, orientação cultural para o conhecimento, Fator 2, orientação competitiva, Fator 3, práticas formais de gestão do conhecimento e Fator 4, práticas informais de gestão do conhecimento.

No estudo desenvolvido por desenvolvido por Almeida, Formiga, Junior e Souza (2020), com enfermeiros em unidades de referências na Paraíba, que realizam quimioterapia, avaliando a gestão do conhecimento, observaram indicadores psicométricos confiáveis, atendendo com isso, aos critérios de qualidade sobre escalas avaliadoras de comportamento humano em outros profissionais e de que a existência desses quatro fatores é fidedigna.

Além desses instrumentos, um questionário com a caracterização sociodemográfica foi incluído (aspectos relacionados a sexo, idade, renda, especialização profissional, tempo de serviço e tempo de formado, carga horária, curso que leciona etc.).

1.3. ANÁLISE DE DADOS

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

2. RESULTADOS

Finalizada a coleta dos dados, as informações foram categorizadas no programa estatístico SPSS 25.0 e realizada à análise de dados da pesquisa. Para atender aos objetivos deste estudo, avaliou-se a qualidade da amostra e, inicialmente, procurou-se verificar a multicolinearidade entre as variáveis, para a qual, observaram-se correlações (r) que foram $\leq 0,90$, variando de 0,16 a 0,59. Esses resultados revelaram não existir variáveis com alto grau de correlação, permitindo estabelecer elaboração de modelos correlacionais e/ou preditivos com maior segurança, de acordo com a proposta estabelecida por [Tabachnick e Fidell \(1996\)](#).

Verificou-se a presença de *outliers* multivariados, estes, avaliados pelo teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinados às amostras acima de 100 sujeitos (MIOT, 2017); observou-se que o resultado ($KS = 0,84$, $p \leq 0,41$) revelou a existência de uma normalidade amostral. Tendo garantido que à amostra é normal, procurou-se avaliar os objetivos principais da dissertação, que serão apresentados nas próximas seções.

A partir destes indicadores amostrais, destacam-se as seguintes informações sociodemográficas da amostra: a maioria eram do sexo feminino (66%), tinham idade que variavam de 19 a 65 anos (Média = 37,53, d.p. = 10,46), 55% eram de organizações privadas e 32% apresentaram uma renda econômica entre 1.800,00 à 3.000,00 R\$ (destaca-se os que apresentavam acima deste valor, eram menos de 5%), a maioria dos participantes eram do Estado do Rio Grande do Norte – RN, os demais, não do que 5% de outros estados (Rio de Janeiro, Pará, São Paulo, Brasília, Pernambuco, Paraíba, Mato grosso, Amazonas, etc.).

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

Tabela 1: Análise descritiva e normalidade dos itens do bem-estar subjetivo

Itens		N	Min	Max	Média	d.p.	Sk	Ku
Gestão do conhecimento	EGC1	204	1	5	3,01	1,365	-,112	-1,154
	EGC2	204	1	5	3,48	1,218	-,458	-,717
	EGC3	204	1	5	3,67	1,218	-,707	-,379
	EGC4	204	1	5	3,80	1,151	-,716	-,268
	EGC5	204	1	5	3,55	1,387	-,650	-,813
	EGC6	204	1	5	4,45	,872	-1,781	3,120
	EGC7	204	1	5	3,80	1,172	-,696	-,456
	EGC8	204	1	5	3,51	1,265	-,498	-,738
	EGC9	204	1	5	3,50	1,125	-,526	-,225
	EGC10	204	1	5	3,92	,971	-,711	,153
	EGC11	204	1	5	3,95	1,126	-,906	,018
	EGC12	204	1	5	4,13	1,014	-,975	,161
	EGC13	204	1	5	4,11	,997	-1,033	,548
	EGC14	204	1	5	4,30	,873	-1,250	1,359
	EGC15	204	1	5	4,01	1,085	-,988	,388
	EGC16	204	1	5	3,20	1,436	-,227	-1,254
	EGC17	204	1	5	3,43	1,418	-,451	-1,104
	EGC18	204	1	5	4,14	,949	-1,022	,635
	EGC19	204	1	5	4,02	,975	-,952	,697
	EGC20	204	1	5	3,86	1,164	-,951	,183
	EGC21	204	1	5	2,80	1,436	,207	-1,266
	EGC22	204	1	5	3,72	1,207	-,746	-,172
Cultura Organizacional	ECOrg1	204	1	5	3,81	1,239	-,698	-,619
	ECOrg2	204	1	5	4,03	1,103	-1,026	,276
	ECOrg3	204	1	5	3,14	1,330	-,175	-1,106
	ECOrg4	204	1	5	3,72	1,121	-,575	-,370
	ECOrg5	204	1	5	2,36	1,315	,630	-,720
	ECOrg6	204	1	5	2,92	1,475	,080	-1,400
	ECOrg7	204	1	5	3,50	1,307	-,443	-,911
	ECOrg8	204	1	5	3,98	1,066	-,861	-,010
	ECOrg9	204	1	5	2,62	1,295	,274	-,945
	ECOrg10	204	1	5	2,87	1,374	,137	-1,184
	ECOrg11	204	1	5	2,50	1,454	,491	-1,166
	ECOrg12	204	1	5	2,39	1,299	,519	-,853
	ECOrg13	204	1	5	3,13	1,475	-,128	-1,347
	ECOrg14	204	1	5	3,56	1,244	-,523	-,670
	ECOrg15	204	1	5	3,46	1,209	-,473	-,654
	ECOrg16	204	1	5	2,53	1,467	,438	-1,229
	ECOrg17	204	1	5	3,50	1,292	-,293	-1,105
	ECOrg18	204	1	5	2,45	1,332	,514	-,929

	ECOrg19	204	1	5	3,43	1,386	-,406	-1,066
	ECOrg20	204	1	5	3,51	1,269	-,504	-,763
	ECOrg21	204	1	5	3,45	1,303	-,357	-,903
	ECOrg22	204	1	5	3,69	1,247	-,643	-,577
	ECOrg23	204	1	5	2,22	1,318	,704	-,669
	ECOrg24	204	1	5	2,86	1,435	,011	-1,344
	ECOrg25	204	1	5	2,92	1,446	,069	-1,344
	ECOrg26	204	1	5	2,83	1,380	,076	-1,237
	ECOrg27	204	1	5	3,14	1,333	-,100	-1,079
	ECOrg28	204	1	5	2,46	1,446	,469	-1,169
	ECOrg29	204	1	5	2,22	1,356	,755	-,701
	ECOrg30	204	1	5	2,48	1,348	,377	-1,119
Suporte Organizacional	SOrg1	204	1	7	3,26	1,967	,429	-1,012
	SOrg2	204	1	7	3,66	2,079	,223	-1,224
	SOrg3	204	1	7	4,67	1,911	-,446	-,939
	SOrg4	204	1	7	4,17	2,005	-,176	-1,132
	SOrg5	204	1	7	3,53	1,974	,325	-1,023
	SOrg6	204	1	7	4,10	1,966	-,063	-1,123
	SOrg7	204	1	7	4,07	2,053	-,086	-1,213
	SOrg8	204	1	7	4,32	2,057	-,165	-1,199
	SOrg9	204	1	7	4,11	1,872	-,053	-,890

A partir dos resultados expressos na tabela 2, avaliou-se a consistência interna dos instrumentos. É preciso destacar que esta decisão foi tomada devido a existência de estudos com estas medidas para o contexto brasileiro que avaliaram tanto a fatorialização quanto a confirmação da estrutura fatorial de cada construto. Para isso, realizou-se o cálculo do alfa de *Cronbach* () e de correlação intraclasse, tanto para pontuação total, quanto para as dimensões de cada um destes construtos, previamente estabelecido pela distribuição fatorial proposta pelos autores das medidas (PAES, 2014; FERREIRA; ASSMAR, 2008, EISENBERGER et al., 1986; SIQUEIRA, 1995).

Em termos de uma didática científica, chama-se atenção para o cálculo do alfa; este, trata-se de um dos indicadores psicométricos mais utilizados para a verificação da consistência ou validade interna de uma medida psicológica, social ou educacional. O indicador alfa é aceito a partir de um valor mínimo (0,70) a máximo (1,00), quanto mais próximo de 1,00, melhor a precisão do que se pretende mensurar. Isso significa que os valores observados nestas análises indicam a homogeneidade da medida utilizada, a qual, foi capaz de produzir a mesma variância, com isso, é possível afirmar, a partir destes indicadores que a escala é segura para mensurar o fenômeno em questão (PASQUALI, 2011).

Também, destaca-se que além do indicador alfa oferecer maior garantia psicométrica para as referidas medidas, utilizou-se associado ao alfa, a correlação intraclasse (ICC), o qual, refere-

se a um coeficiente de reprodutibilidade (R) destinado a estimativa da fracção da variabilidade total de medidas devido as variações entre os indivíduos em suas respostas, isto é, destina-se à avaliação do quanto esse indicador prever, para pesquisas futuras, uma constante de uso da escala com amostras assumindo semelhantes categorias, a partir de procedimentos altamente estandardizados e métodos de recolha de dados conhecidos (DANCEY; REIDY, 2006).

Tabela 2 - Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas

Construtos/ Variáveis	Alfa de Cronbach			ICC (IC 95%)
	α_{geral}	$V \alpha_{\text{item excluído}}$	F Friedman	
Cultura Organizacional	0,90*	0,87-0,93	52,32*	0,90* (0,87-0,96)
Valores Organizacionais	0,91*	0,88-0,94	45,14*	0,91* (0,89-0,95)
ProfCoop	0,87*	0,82-0,90	10,41*	0,87* (0,85-0,91)
ProfCompet	0,84*	0,80-0,88	12,28*	0,84* (0,80-0,87)
SatisBemEst	0,90*	0,85-0,92	32,56*	0,90* (0,88-0,95)
Prática Profissional	0,85*	0,81-0,90	37,48*	0,85* (0,78-0,88)
IntegExt	0,79*	0,77-0,85	14,49*	0,79* (0,77-0,81)
RecompTrein	0,81*	0,78-0,88	12,21*	0,81* (0,78-0,86)
PromRelaInter	0,78*	0,75-0,80	11,52*	0,78* (0,75-0,80)
Gestão do conhecimento	0,92*	0,90-0,95	25,50*	0,92* (0,90-0,95)
PratInform	0,89*	0,85-0,92	31,46*	0,89* (0,82-0,93)
OrienCult	0,93*	0,90-0,95	29,23*	0,93* (0,90-0,93)
OrienCompet	0,83*	0,80-0,87	15,30*	0,83* (0,81-0,90)
PratForm	0,88*	0,85-0,90	28,59*	0,88* (0,82-0,89)
Percepção do suporte organiza- cional	0,82*	0,78-0,85	21,65*	0,82 (0,80-0,83)

Notas: Elaborado pelo autor. ProfCoop = Profissionalismo Cooperativo, ProfCompet = Profissionalismo Competitivo, SatisBemEst = Satisfação e Bem-estar dos Empregados, IntegExt = Integração Externa, RecompTrein = Recompensa e Treinamento, PromRelaInter = Promoção de Relacionamento Interpessoal. PratInform = Prática Informal, OrienCult = Orientação Cultural, OrienCompet = Orientação a Competitividade e PratForm = Prática Formal. $V \alpha$ = Variação alfa quando o item for excluído; F = Teste de Friedman; ICC = Correlação intraclasse. * $p < 0,001$.

A partir desses resultados, pode-se destacar que as escalas utilizadas são confiáveis em sua estrutura fatorial e em termos da definição destes na organizacional dos seus fatores, resultados estes, que atendem aos princípios estatísticos de qualidade psicométrica destinados as escalas de medidas (KLINE, 2014; FANTINELLI, 2020). Chama-se atenção, também, para o ICC, o qual, que na concepção dos autores supracitados, sugere que a reprodutibilidade do estudo na categoria empírica e teórica destacada neste artigo, tornando viável as condições preditivas de resultados próximos a esses achados.

Sendo assim, esses instrumentos poderão ser administrados em futuras amostras com trabalhadores que contemplem as características sociodemográficas observadas para este

estudo. O fato é que esses indicadores psicométricos são úteis tanto para que os construtos abordados sejam confirmados e torne os conceitos da cultura organizacional, estabelecida por Ferreira e Assmar (2008), e da gestão do conhecimento, proposta por Paes (2014) e por Eisenberger et al. (1986) relacionados ao suporte organizacional viáveis para avaliação psicológica no ambiente organizacional, bem como, para conduzir pesquisas diagnósticas e interventivas na área do comportamento organizacional (AZEVEDO; CRUZ, 2006; ABBAD; PALÁCIOS; GONDIM, 2014; DALCIN; CARLOTTO, 2018).

Na tabela 3, destacam-se as correlações positivas entre os fatores da cultura organizacional (a saber: ProfCoop = Profissionalismo Cooperativo, ProfCompet = Profissionalismo Competitivo, SatisBemEst = Satisfação e Bem-estar dos Empregados, IntegExt = Integração Externa, RecompTrein = Recompensa e Treinamento, PromRelaInter = Promoção de Relacionamento Interpessoal) e entre os fatores da gestão do conhecimento (PratInform = Prática Informal, OrienCult = Orientação Cultural, OrienCompet = Orientação a Competitividade e PratForm = Prática Formal); tendo com isso, revelado não apenas uma relação muito forte entre os fatores de cada construto, mas também, a existência de uma lógica conceitual relativo as propostas teóricas, respectivamente, para a cultura organizacional e a gestão do conhecimento.

Outra condição importante, foi a relação dessas dimensões aos demais construtos, situação a qual, permite refletir que há uma interdependência entre os construtos, seja na sua dimensão mais ampla dos valores e práticas organizacionais, gestão do conhecimento, seja na especificidade expressa nas dimensões destes construtos. Com isso, as dimensões de ambos os construtos são convergentes aos elementos teóricos propostos pelos autores supracitados com elas também, associadas ao suporte organizacional (PAES, 2014; FERREIRA; ASSMAR, 2008; EISENBERGER et al., 1986), não se limitaram na correlação variáveis/construtos em termos de pontuação total, mas também na especificidade de suas dimensões.

Tabela 3 - Escores correlacionais de Pearson da cultura organizacional e suas dimensões e a gestão do conhecimento e suas dimensões

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Valores organizacionais	---												
<u>Profcoop</u>	0,86*	---											
<u>Profcompet</u>	0,80*	0,54*	---										
<u>Satbemest</u>	0,90*	0,72*	0,60*	---									
Práticas profissionais	0,85*	0,82*	0,63*	0,79*	---								
<u>Integexter</u>	0,71*	0,68*	0,45*	0,62*	0,81*	---							
<u>Recomptrein</u>	0,84*	0,61*	0,69*	0,82*	0,86*	0,58*	---						
<u>Promrelacinter</u>	0,68*	0,85*	0,41*	0,70	0,84*	0,69*	0,55*	---					
EGC	0,66*	0,61*	0,44*	0,60*	0,60*	0,57*	0,53*	0,51*	---				
<u>Pratinformal</u>	0,43*	0,62*	0,39*	0,69*	0,36*	0,37*	0,27*	0,27*	0,70*	---			
<u>Oriencultu</u>	0,54*	0,58*	0,34*	0,53*	0,55*	0,51*	0,58*	0,59*	0,79*	0,52*	---		
<u>Oriencompetit</u>	0,45*	0,35*	0,42*	0,39*	0,44*	0,56*	0,41*	0,41*	0,71*	0,48*	0,68*	---	
<u>Pratiformal</u>	0,68*	0,61*	0,40*	0,64*	0,64*	0,43*	0,40*	0,40*	0,80*	0,59*	0,78*	0,80*	---
Percepção do suporte organizacional	0,54*	0,49*	0,32*	0,54*	0,53*	0,46*	0,48*	0,48*	0,42*	0,50*	0,38*	0,37*	0,47*

Nota: * 0,001; ProfCoop = Profissionalismo Cooperativo, ProfCompet = Profissionalismo Competitivo, SatisBemEst = Satisfação e Bem-estar dos Empregados, IntegExt = Integração Externa, RecompTrein = Recompensa e Treinamento, PromRelaInter = Promoção de Relacionamento Interpessoal. PratInform = Prática Informal, OrienCult = Orientação Cultural, OrienCompet = Orientação a Competitividade e PratForm = Prática Formal

A partir destes resultados, destaca-se que não se trata apenas de uma relação direta entre a cultura organizacional, a gestão do conhecimento e o suporte organizacional, mas da existência de uma dinâmica complexa entre estes construtos, os quais, hipoteticamente, poderão receber influência sob 'via de mão dupla' entre eles a fim de promover um ambiente laboral mais produtivo, humano e saudável destacando o quanto a cultura da organização é algo muito além das normas, poderá mover-se par-a-par (isto é, trabalhador-organização-trabalhador) para um melhor pensar a eficiência e produtividade organizacional de maneira que também o próprio trabalhador venha perceber que a sua organização gera vínculo, sendo recíproca em suas demandas e condição de trabalho (JANNUZZI; FALSARELLA; SUGAHARA, 2016; PAULA et al. 2021; FORMIGA, SOUZA, FRANCO, ESTEVAM, 2022).

Desta maneira, não é possível ter a cultura organizacional como um construto específico, ocorrendo no vazio laboral, o que seria um erro tanto de teoria quanto de aplicabilidade para uma política organizacional destinado aos Recursos Humanos, mas, um fator de influência muito maior. Ao destacar a associação positiva entre os inúmeros fatores, acredita-se que possa gerar um sistema normativo laboral mais compreensível referente tanto as normas ideais quanto da forma de gerilas com base nos saberes existentes no processo do trabalho, especialmente, quando se tem

neste contexto, o desenvolvimento de uma percepção de apoio organizacional que permite criar e assimilar vínculos laborais entre organização-trabalhador.

Avaliou-se também, as diferenças entre os construtos em função do tipo de organização (pública ou privada); na tabela 4, pode-se observar as diferenças entre os escores nas dimensões de cada construto destacando os resultados significativos apenas para a cultura organizacional (pontuação total), a dimensão dos valores organizacionais, a percepção do suporte organizacional e a orientação competitiva da gestão do conhecimento, para os quais, os escores maiores estiveram para os profissionais da organização privada.

Tabela 4: Diferenças entre os escores médios do tipo de organização em relação aos construtos

Variáveis	Tipo de organização	Média	d.p.	Estatística		
				t	gl	p-valor
Cultura Organizacional	Publico	80,90	24,16	22,23	198	0,05
	Privada	93,85	23,03			
Práticas Organizacionais	Publico	15,97	3,16	0,79	198	0,43
	Privada	15,62	3,01			
Valores Organizacionais	Publico	38,82	13,18	-4,77	198	0,05
	Privada	48,25	14,32			
Suporte Organizacional	Publico	34,85	8,16	-2,04	198	0,05
	Privada	37,22	8,39			
Gestão do conhecimento	Publico	81,35	14,46	-0,93	198	0,35
	Privada	83,26	14,21			
Prática Formal de gestão do conhecimento	Publico	20,47	5,11	-0,83	198	0,41
	Privada	21,09	5,40			
Orientação cultural de gestão do conhecimento	Publico	26,94	5,04	-0,84	198	0,40
	Privada	27,53	4,93			
Orientação competitiva de gestão do conhecimento	Publico	13,49	4,17	-2,29	198	0,05
	Privada	14,79	3,82			
Práticas informais de gestão do conhecimento	Publico	36,44	7,21	-0,26	198	0,79
	Privada	36,72	7,53			

Realizou-se uma análise estatística de comparação, a qual, a partir de uma ANOVA One-Way, avaliou-se a diferença das pontuações médias nas variáveis dependentes *versus* independentes (ver tabela 5). O cálculo da Anova, associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, revelou que os escores médios, foram significativos apenas para o efeito direto no moderado suporte organizacional ($F(204/1) = 6,35$, p-valor = 0,05).

Tabela 5: Diferenças entre as médias nos construtos em função da gestão do conhecimento em trabalhadores brasileiros

Construto	Níveis	Média	d.p.	Estatística		
				F Friedman	gl	p-va- lor
Valores Organizacionais	Baixo	2,00	0,45	0,76	2	0,48
	Moderado	2,80	0,15			
	Alto	2,60	0,19			
Suporte organizacional	Baixo	2,27	0,17	6,35	1	0,01
	Moderado	3,00	0,20			
	Alto	---	---			
Valores Organizacionais <i>versus</i> Suporte organizacional	Baixo	2,00	0,44	0,71	1	0,41
	Moderado	3,00	0,25			
	Alto	3,10	0,32			

Em relação as práticas da cultura organizacional, houve um resultado significativo apenas para a alta prática organizacional ($F(204/1) = 7,96$, $p\text{-valor} = 0,01$) em função da gestão do conhecimento; as demais associações não apresentaram significância.

Tabela 6: Diferenças entre as médias nos construtos em função da gestão do conhecimento em trabalhadores brasileiros

Construto	Níveis	Média	d.p.	Estatística		
				F Friedman	gl	p-va- lor
Práticas Organizacionais	Baixo	2,71	0,04	7,96	2	0,01
	Moderado	2,82	0,03			
	Alto	2,97	0,17			
Suporte organizacional	Baixo	2,85	0,11	0,08	1	0,77
	Moderado	2,88	0,04			
	Alto	---	---			
Práticas Organizacionais <i>versus</i> Suporte organizacional	Baixo	2,64	0,44	0,27	1	0,76
	Moderado	2,94	0,25			
	Alto	2,95	0,32			

3. DISCUSSÃO

Com base nos achados deste estudo o objetivo principal foi atendido, tanto no que diz respeito as correlações entre as variáveis, quanto ao abordar a qualidade psicométrica das medidas psicológicas utilizadas. Todas as escalas foram confiáveis, pois, não apenas atenderam as questões conceituais salientadas em sua definição, bem como, os participantes (os quais, trabalhadores) identificaram o que cada item em seus respectivos construtos definia para pesquisa em questão.

No que se refere as concepções teóricas é possível destacar que, assim, como, foi proposto por Almeida, Formiga, Junior, Sousa (2020) e Franco, Formiga, Grangeiro, Oliveira, Estevam (2021), em distintos contextos de pesquisa, nos quais, foram administradas as mesmas escalas, o processo e dinâmica laboral não é um fenômeno que ocorreria no vazio do ambiente de trabalho, especialmente, quanto se pretender desenvolver e manter a qualificação funcional e sua produtividade no sistema organizacional, existem variáveis meso e micro-organizacionais que influenciam nesta dinâmica (MOHAPATRA; AGRAWAL; SATPATHY, 2016; FORMIGA; SOUZA, 2019).

Com isso, o profissional ao atender as normas (crenças, atitudes, pensamentos etc.) estabelecidas pelas organizações, as quais, capaz de conduzir o trabalhador a um processo de identidade organizacional contribuindo na construção e manutenção de uma percepção valorativa do vínculo estabelecido pela organização, condição a qual, conduziria o trabalho e o trabalhador a um bem-estar em seu espaço laboral (BYRNE; HOCHWARTER, 2008; BRAQUEHAIS; WILBERT; MORESI; DANDOLINI, 2017).

Neste sentido, é preciso não apenas tornar claro que as crenças, valores e atitudes originados na cultura organizacional, como propõem Formiga e Souza (2019), pois, para estes autores, tal construto é capaz de influenciar a maneira com que as pessoas-trabalhadores poderão comportar-se e relacionar-se no seu ambiente de trabalho e que as informações sobre as condutas apropriadas e legítimas expressas simbólica ou concretamente nos comportamentos das lideranças, nas políticas organizacionais e nas práticas de gestão de recursos humanos, seriam capaz de integrar novos e velhos funcionários, com vistas a uma melhor administração e produtividade organizacional.

Desta maneira, os resultados apresentados, corrobora a perspectiva teórica de Ferreira e Assmar (2008), pois, as autoras, desenvolveram esta medida não apenas para inovar o conceito de cultura, mas, também, a fim de avaliar de forma mais específica e filtrada os elementos culturais existentes na dinâmica organizacional em termos de estabelecer a identificação e implementação de padrões ou estilos de administração envolvidos por valores, os quais, sugerem a predição de determinadas práticas culturais sobre as diversas variáveis que sejam verificadas para o contexto laboral (FORMIGA, FREIRE, FRANCO, SOUZA, SOUZA, 2020).

Ao estabelecer a importância da cultura organizacional no sistema de trabalho é possível que, o trabalhador ao assimilar a cultura, seja capaz não somente de envolver com os comportamentos socialmente desejáveis na sua organização, mas também, com uma dinâmica de um saber (tácito ou não) capaz de gerir práticas normativas frente a uma melhor eficiência e relacionamento interpessoal dentro e fora da organização, como já apontavam Franco, Formiga, Grangeiro, Oliveira, Estevam (2021).

Em termos gerais, ao salientar a necessidade de maior interação entre cultura-suporte organizacional-gestão do conhecimento acredita-se que poderia contribuir para uma melhor apresentação dos critérios normativos, mas, também, que possível adesão as políticas institucionais de gestão para produtividade e qualidade funcional. Neste contexto, é possível refletir na possibilidade de desenvolver e implementar uma educação organizacional que permita ao trabalhador, através do treinamento, desenvolvimento e manutenção dos talentos nas organizações, uma 'prazer' (ou mesmo satisfação) em estar no ambiente de trabalho, construindo assim, possibilidades transformadoras dos profissionais focadas na valorização, reconhecimento, empoderamento e investimento sucessivos no crescimento para além do 'ser profissional', busca-se ser pessoa (PUENTE-PALACIOS; PEIXOTO, 2015; HUTZ; BANDEIRA; TRENTINI; VAZQUEZ, 2019).

Ao considerar o conceito proposto por Paes (2014) sobre a gestão do conhecimento, atribuindo ao construto um conjunto de atividades cotidianas relativas à criação e desenvolvimento das condições organizacionais internas que catalisam todos os processos relacionados com o conhecimento, na qualidade de recurso; nota-se que não se tratar de uma assimilação exclusiva para o si mesmo do trabalhador, mas, para o compartilhamento do saber e sua aplicação na melhor forma de manter a norma, crenças e atitudes destinado ao melhor funcionamento do corpo de trabalho e da própria organizacional quanto sistema holístico.

Isto é, se uma cultura não é bem desenvolvida e aplicada na relação organização-trabalhador, provavelmente, é capaz de desencadear processos perceptivos de um mal sistema e desvalorização do funcionário, podendo causar nele, tanto a retenção e falsa socialização de conhecimento, quanto distribuição errôneas ou filtradas do saber necessário para um bom desenvolvimento do ambiente de trabalho; condição a qual, não danificará, isoladamente, apenas o trabalhador ou a organização, mas, o sistema de trabalho em sua dinâmica produtiva.

A reflexão acima com base nas considerações de Rezende, Pereira e Oliveira (2016 ARAUJO; FORMIGA, 2022), permite destacar que a cultura organizacional e gestão do conhecimento, não se trata apenas de um diferencial nas organizações, mas, que, quando bem administrada, conduz a informação de qualidade no compartilhamento desta, gerando valor e proporcionando crescimento para a empresa e seus funcionários.

Mesmo que tais resultados tenham sido significativos e corroborem os objetivos desta dissertação, nota-se a pouca produtividade na associação da tríade de variáveis apresentadas neste trabalho; com isso, sugere para pesquisas futuras, a realização de estudos com trabalhadores de outros sistemas de trabalho, bem como, contemplassem nas variáveis socioprofissionais, informações sobre a profissão e satisfação com a mesma, com vistas à avaliação dos processos de satisfação profissional e os construtos abordados.

Outro estudo de grande utilidade é o de comparar as mesmas variáveis em culturas distintas e empresas que foram implementadas em áreas rurais e urbanas; também, seria importante estudos que envolvessem metodologias de autoconfrontação trabalhador-gestor na organização sociocognitiva da compreensão da cultura, suporte organizacional e gestão do conhecimento. Por fim, outro estudo útil seria o de comparar estes mesmos construtos entre empresas formadas por famílias e empresas públicas, bem como, as empresas pequenas, médias e grandes.

De forma geral, é preciso destacar que o presente estudo tem a sua contribuição acadêmica quando se trata de orientação no ambiente de formação profissional e cultural que a maneira com que as pessoas geram conhecimento, este, não é uma dinâmica egocêntrica ou até fantasiosa, mas, que ocorrer por meio da valorização que a organização oferece aos seus profissionais, permitindo que eles se desenvolvam satisfatoriamente.

Em relação a contribuição profissional é bastante importante que o RH das organizações ou até a cooperação universidade-empresa possam indicar caminhos que conduzam a melhor produtividade funcional, destacando que a norma pela norma não é suficiente, e sim, associada a percepção do suporte organizacional poderia desenvolver melhor a forma com que o profissional irá gerir o seu saber no sistema da própria organização, sem vieses e ruídos prejudicando a dinâmica de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G.; PALÁCIOS, K.P.; GONDIM, S.M.G. (2014). Abordagens metodológicas em psicologia organizacional e do trabalho. *Revista Brasileira de Psicologia*, 2 (2), 71-88. 2014.

ALMEIDA, L. A. L.; FORMIGA, N. S.; JUNIOR, J. I. A.; SOUSA, P. M. de. Quanto mais se sabe, mais segurança tem! A importância da gestão do conhecimento na condução dos resíduos sólidos de quimioterapia. *Psicologia e Saúde em debate*, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 430–442, 2020. DOI: 10.22289/2446-922X.V6N2A28. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V6N2A28>. Acesso em: 7 nov. 2022.

AMÉRICO, B. L.; CARNIEL, F.; FANTINEL, L. D. A noção de cultura nos estudos contemporâneos de Aprendizagem Organizacional no Brasil: desvendando a rede com o uso da inscrição literária. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 15, n.1, pp. 21–39. 2017. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/57005>

ANDRADE JUNIOR, J. I. Cultura organizacional e gestão do conhecimento: Um estudo correlacional com trabalhadores de organizações públicas e privadas. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Potiguar. 2020.

ARAUJO, I. T.; FORMIGA, N. S. Evidência de um modelo teórico entre a gestão de conhecimento digital, estratégias digitais e agilidade organizacional em funcionários de empresas públicas e privadas. In: Laurinaldo Félix Nascimento; Elaine Freitas Fernandes. (Org.). *Estudos em Ciências Sociais: Temáticas Atuais*. 1ed. Formiga - MG: Editora Ópera, 2022, v. 1, p. 9-33.

AZEVEDO, B. M. de; CRUZ, R. M. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 89-98, 2006. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v9i2p89-98. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25968>. Acesso em: 6 jan. 2023.

BOGLER, R.; SOMECH, A. Capital psicológico, recursos da equipe e comportamento de cidadania organizacional. *The Journal of Psychology: Interdisciplinar e Aplicada*, v. 153, n. 8, pp. 784-802. 2019. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>

BRAQUEHAIS, A. de P.; WILBERT, J. K. W.; MORESI, E. A. D.; DANDOLINI, G. A. O papel da cultura organizacional na gestão do conhecimento revisão de literatura de 2009 A 2015. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 80–93, 2017. DOI: 10.21714/2236-417X2017v7n1. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/32944>. Acesso em: 25 set. 2022.

BUENO CARNEIRO, H. L.; STREIT, R. E. O impacto da cultura organizacional na gestão do conhecimento para a inovação de processos em serviços. *AtoZ: novas práticas em informação e conhecimento*, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 78 - 88, may 2021. ISSN 2237-826X. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/78259>>. Acesso em: 06 jan. 2023. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/atoz.v10i2.78259>.

BUKOWITZ, W. R.; WILLIAMS, R. L. Manual de gestão do conhecimento: ferramentas e técnicas que criam valor para a empresa. Porto Alegre: Bookman, 2002.

BYRNE, Z. S.; HOCHWARTER, W. A. Percepção de suporte e desempenho organizacional: relacionamentos entre os níveis de cinismo organizacional. *Journal of Managerial Psychology*, v. 23, n. 1, pp. 54-72. 2008 <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>

CRONLEY, C.; KIM, Y. K. Intenções de rotatividade: testando os efeitos moderados da cultura organizacional, mediados pela satisfação no trabalho, dentro do Exército de Salvação”, *Leadership & Organization Development Journal*, v. 38, n 2, pp. 194-209. 2017. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>

DALCIN, L.; CARLOTTO, M. S. Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional* v. 22, n. 1, 2018. [Acessado 6 Janeiro 2023], pp. 141-150. doi.org/10.1590/2175-35392018013718.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Artes Médicas. 2006.

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

ESTEVAM, I. D.; FORMIGA, N. S.; FRANCO, J. B. M.; BONIFÁCIO, Élide D. N. C.; FERREIRA, S. V.; COSTA, E. L.; FERREIRA, M. C.; PEREIRA, J. F. Um estudo preditivo sobre suporte organizacional e capital psicológico no trabalho no transtorno emocional comum em tempo de isolamento social em trabalhadores. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 11, n. 7, p. e38911729883, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i7.29883. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/29883>. Acesso em: 25 set. 2022.

FANTINELLI, A. A. et al. Development and validation of the specific instrument for assistance complexity of puerperal and newborns: Fantinelli Scale. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil* [online]. 2020, v. 20, n. 2 [Accessed 6 January 2023], pp. 431-439. Available from: <https://doi.org/10.1590/1806-93042020000200006>

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*, v. 39, n. 2, p. 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.

FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J. A INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL E REAJUSTE DO TRABALHO EM BRASILEIROS E PORTUGUESES DE UNIDADES HOSPITALARES. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 3, n. 4, p. e341382, 2022. DOI: 10.47820/recima21.v3i4.1382. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1382>. Acesso em: 25 set. 2022.

FORMIGA, N. S.; SOUZA, I. M. 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. 2019.

FORMIGA, N.; FLEURY, L. F. O.; SOUZA, M. A. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. Est. Inter. Psicol., v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072014000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 jan. 2023. <http://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34>.

FORMIGA, N. S., FRANCO, J. B. M.; NASCIMENTO, F. S. . Cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional leve: Um estudo com trabalhadores de organizações públicas e privadas brasileiras. 1. ed. Beau Bassin, Mauritius: <https://www.morebooks.shop/>, 2020. v. 1. 117p.

FORMIGA, N. S., SOUZA, I. M. ; FRANCO, J. B. M. ; ESTEVAM, I. D. As normas e o percepto sócio-organizacional quanto fator de um espaço laboral saudável: Correlatos entre a cultura organizacional, percepção do suporte organizacional e saúde geral em administradores na cidade de Natal-RN. In: Jader Luís da Silveira. (Org.). Temáticas em Saúde: Bem-Estar e Sociedade - Volume 3. 1ed. Formiga - MG: Uniesmero, 2022 (b), v. 3, p. 263-290.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. de O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. de S. Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 6, p. e155963486, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i6.3486. Disponível em: <https://www.rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/3486>. Acesso em: 25 set. 2022.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. de O.; FRANCO, J. B. M.; SOUZA, A. D. de S.; SOUZA, M. A. Verificação da estrutura fatorial e invariância da medida de cultura organizacional em funcionários de uma IES pública no Rio de Janeiro-RJ, Brasil. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 3, p. e66932397, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i3.2397. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2397>. Acesso em: 25 set. 2022.

FORMIGA, N. S. et al. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. Bol. - Acad. Paul. Psicol.,

São Paulo , v. 39, n. 97, p. 247-259, dez. 2019 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 set. 2022.

FRANCO, J. B. M.; FORMIGA, N. S.; GRANGEIRO, S. R. A.; OLIVEIRA, H. C. C.; ESTEVAM, I. D. . Correlatos e variações na percepção do suporte organizacional e gestão do conhecimento em trabalhadores de organizações públicas e privadas em Natal-RN. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 2, n. 4, p. e24213, 2021. DOI: 10.47820/recima21.v2i4.213. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/213>. Acesso em: 8 nov. 2022.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. M.; VASQUEZ, A. C. S. Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho. Porto Alegre: ArtMed. 2019.

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

JANNUZZI, C. A. S. C.; FALSARELLA, O. M.; SUGAHARA, C. R. Gestão do conhecimento: um estudo de modelos e sua relação com a inovação nas organizações. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v. 21, n. 1, p. 97-118, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/35763>. Acesso em: 06 jan. 2023.

KLIN P. An easy guide to factor analysis. Nova York: Routledge; 2014.

MOHAPATRA, S.; AGRAWAL, A.; SATPATHY, A. Design knowledge management-enabled business strategies: a top-down approach. Switzerland. Springer, 2016. 211p.

OLIVEIRA, H. C. C.; PAULA, N. H. M. M. .; BARRETO, L. K. da S. .; FORMIGA, N. S. .; SILVA , A. K. L. da. Estudo correlacional entre suporte organizacional, danos relacionados ao trabalho e qualidade de vida em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 8, p. e36810817380, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i8.17380. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/17380>. Acesso em: 25 set. 2022.

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

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

PAULA, N. H. M. M. et. al. Quanto melhor o vínculo que tenho com a minha organização, mais saudável fico! Correlações entre suporte organizacional e acidentes de trabalho. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, [S. l.] , v. 10, n. 6, pág. e15710615323, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i6.15323. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15323>. Acesso em: 25 set. 2022.

PUENTE-PALÁCIOS, K.; PEIXOTO, A. L. Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed. 2015

REIS, G.; TRULLEN, J. E; STORY, J. Cultura organizacional percebida e engajamento: o papel mediador da autenticidade. *Journal of Managerial Psychology* , v. 31, n. 6, pp. 1091-1105. 2016. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2015-0178>

REZENDE, J. F.; PEREIRA, R. D.; OLIVEIRA, D. A. Plataformas para gestão do conhecimento: Estudo de caso sobre a ativação do valor de excedentes cognitivos por meio do desenvolvimento de um contexto capacitante virtual. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 72–88, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/26312>. Acesso em: 25 set. 2022.

SINHA, S.; PRIYADARSHI, P.; KUMAR, P. (2016). Cultura organizacional, comportamento inovador e atitude relacionada ao trabalho: Papel do empoderamento psicológico. *Journal of Workplace Learning*, v. 28, n. 8, 519–535. 2016. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2016-0055>

SIQUEIRA, M. M. M. Medidas do comportamento organizacional. *Estudos em Psicologia*, v. 7, n. spe, p. 11-18, 2002 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300003&lng=en&nrm=iso>. access on 27 Oct. 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300003>

SIQUEIRA, M. M. Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. 1995.

SCHEIN, E. *Cultura Organizacional e Liderança*. São Paulo: Atlas, 2009.

SOUZA, M. D. A. A influência da percepção de suporte organizacional e social na intenção de rotatividade de profissionais de tecnologia da informação de Belo Horizonte. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, v. 10, n. 1, pp. 1-89. 2016. Recuperado em 22 de Agosto de 2022 de <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4311>.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon. 1996.