



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

Dissertação de Mestrado

Assédio moral no trabalho, recursos psicossociais e intenção de abandono

France Ferreira Lobato Caputo Ananias

Orientadora: Professora Doutora Mary Sandra Carlotto

Brasília- DF

Janeiro de 2026



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO)

Assédio moral no trabalho, recursos psicossociais e intenção de abandono

France Ferreira Lobato Caputo Ananias

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientadora: Professora Doutora Mary Sandra Carlotto

Brasília- DF

Janeiro de 2026

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por:

Professora Mary Sandra Carlotto (Orientadora)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

Professora Doutora Luana Elaine Cunha de Souza (Membro Interno)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

Professora Doutora Marina Gregghi Sticca (Membro Externo)

Instituto de Psicologia
Universidade de São Paulo/RP

Professor Doutor Ricardo Silva dos Santos Durães (Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações
Universidade de Brasília

Agradecimentos

Dedico esta dissertação e toda a minha trajetória no mestrado ao meu Tio Patrick.

Patrick foi, ao mesmo tempo, meu tio e meu grande amor de vida. Por circunstâncias da nossa história, ele esteve sob a guarda da minha mãe, e isso fez com que, desde que me entendo por gente, ele fosse parte essencial do meu cotidiano e da minha formação afetiva. Ele foi meu tio, mas também foi meu irmão, meu filho, meu companheiro de vida: tudo ao mesmo tempo, do jeito que só alguns vínculos conseguem ser.

Ele me ensinou muito do que sou: sobre cuidado, presença, paciência, humanidade e amor. Quando eu decidi seguir mais esse passo, o mestrado foi também uma forma de continuar tentando construir um mundo melhor para nós: uma vida mais digna, mais segura e mais justa. O Patrick faleceu no meu quarto mês de mestrado, e essa perda atravessou o processo inteiro. A dor permanece, e eu aprendi que algumas ausências não passam: elas mudam de lugar dentro da gente, mas seguem existindo. Esta pesquisa, este título, estas páginas carregam um pedaço seu, como uma assinatura silenciosa e um lembrete do que realmente importa na vida.

À minha avó, Therezinha, minha alma gêmea e segunda mãe, deixo meu agradecimento mais profundo. Obrigada por ter me ensinado o valor do estudo desde muito cedo e por sustentar minhas raízes. Você foi minha primeira grande referência de que aprender também é uma forma de dignidade.

Agradeço profundamente à minha mãe, por todo sacrifício que a vida exigiu e pela coragem que ela me ensinou a ter. Sua força sempre esteve no que é concreto: no que se sustenta, no que se resolve, no que se atravessa. Obrigada por ter sido base, direção e exemplo.

À minha irmã, agradeço por ser minha companheira e escudeira fiel, uma das partes mais importantes da minha vida. Obrigada por dividir comigo o peso e o riso, por ser presença constante e por me lembrar de quem eu sou quando o cansaço tenta apagar minha clareza.

Ao meu pai, agradeço por me ensinar o amor na sua forma mais pura. De modo direto e indireto, ele me ensinou a amar tudo o que faço e, principalmente, por nunca ter me deixado sentir sozinha nesse processo, mesmo com a distância. Sou muito grata em ter você na minha vida e pelo tanto que você acredita em mim.

Aos meus amigos Gabriel Miranda, Lucas Zini e Noemi Silva, agradeço por serem minha família que não é de sangue. Vocês foram rede, cuidado e chão. Se não fosse por vocês, este processo não teria sido tão bonito quanto foi. Obrigada por estarem comigo de verdade. À Luísa, Lorena, Bruno e Lucas, agradeço por terem sido meus escudeiros na minha chegada a Brasília e por terem se tornado meu lar longe de casa. Em um tempo em que tudo era novo, vocês foram acolhimento, familiaridade e pertencimento.

Agradeço em especial à minha orientadora, Mary Sandra, por ter me feito me apaixonar pelo processo. Obrigada por aprofundar em mim o gosto pela pesquisa. Obrigada pela parceria construída, pela confiança e pela forma como você conduziu cada etapa com seriedade e presença.

Agradeço também aos meus mestres e professoras(es) durante o mestrado, pelas contribuições, pelos encontros e pelas provocações que ajudaram a formar não apenas este trabalho, mas a pesquisadora que eu me tornei.

Agradeço aos meus guias e aos meus orixás, pela proteção, pelo sustento e por me manterem firme quando a vida pesou. Há forças que não se explicam: se reconhecem. E eu reconheço.

Por fim, agradeço ao propósito que atravessa este caminho. Minha motivação para estar e continuar aqui é contribuir para tornar o mundo do trabalho um lugar mais justo, com mais qualidade de vida e mais respeito. Este estudo nasce da convicção de que a força de trabalho é feita de pessoas e pessoas não são descartáveis. Que trabalhar não precise significar adoecer. Que dignidade não seja exceção. Que cuidado seja parte do modo como as organizações existem.

“Vou me encontrar longe do meu lugar, eu, caçador de mim.”

Sumário

Agradecimentos.....	4
Lista de tabelas	7
Lista de Figuras	7
Lista de abreviaturas e siglas.....	8
Resumo geral.....	11
General abstract	12
Introdução geral	13
Referências.....	15
Artigo1: Capital social e capital psicológico como recursos protetivos frente ao assédio moral17	
Resumo.....	18
Abstract	19
Introdução.....	20
Método.....	24
Análise de dados.....	27
Resultados	28
Discussão.....	31
Conclusão	35
Referências.....	35
Artigo 2 - Assédio moral no trabalho e intenção de abandono institucional: o papel do capital psicológico.....	40
Resumo.....	41
Abstract	42
Introdução.....	43
Objetivo e hipóteses	44
Método.....	44
Análise de dados.....	46
Resultados	47
Referências.....	55
Discussão geral	57
Integração dos achados do Artigo 1: capital social, CP e assédio moral.....	58
Implicações teóricas e práticas.....	60
Limitações e agenda de pesquisa	62
Conclusão geral.....	62
Referências.....	65

Lista de tabelas

Tabela 1.	28
<i>Estatísticas descritivas e correlações entre assédio moral percebido (AM), capital social (CS) e capital psicológico (PC).....</i>	<i>28</i>
Tabela 2.	29
Tabela 3.	30
<i>Regressões com dimensões de CS e CP como preditores de AM</i>	<i>30</i>
Tabela 4.	48
<i>Médias, desvios-padrão, correlações e consistência interna (α) das variáveis do estudo</i>	<i>48</i>
Tabela 5.	49
<i>Efeitos indiretos e direto do modelo entre assédio moral e intenção de abandono institucional mediado pelas dimensões do capital psicológico</i>	<i>49</i>

Lista de Figuras

Figura 1.....	31
---------------	----

Lista de abreviaturas e siglas

AFC — Análise fatorial confirmatória

AM — Assédio moral

B — Coeficiente não padronizado (regressão)

CAAE — Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CFI — *Comparative Fit Index*

CP — Capital psicológico

CP-24 — *Psychological Capital Questionnaire* (24 itens)

CP_média — Média total de capital psicológico

CS — Capital social

CS_EV — Capital social: engajamento e voluntariado

CS_LF — Capital social: laços fortes

CS_média — Média total de capital social

CS_NA — Capital social: navegabilidade

CS_PI — Capital social: poder e influência

DP — Desvio-padrão

DWLS — *Diagonally Weighted Least Squares*

EIAT — Escala de Intenção de Abandono do Trabalho

F — Estatística F (teste do modelo)

gl — Graus de liberdade

IAI — Intenção de abandonar a instituição

IAP — Intenção de abandonar a profissão

IC90% — Intervalo de confiança de 90%

IC95% — Intervalo de confiança de 95%

IP — *Internet Protocol*

JASP — *Jeffreys's Amazing Statistics Program*

KMO — *Kaiser–Meyer–Olkin*

M — Média

N — Tamanho amostral

p — Valor de p

R² — Coeficiente de determinação

R² ajustado — Coeficiente de determinação ajustado

RMSEA — *Root Mean Square Error of Approximation*

SC — *Social capital*

SE — Erro-padrão

SRMR — *Standardized Root Mean Square Residual*

TCLE — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TLI — *Tucker–Lewis Index*

VIF — *Variance Inflation Factor*

WB — *Workplace bullying*

WLSMV — *Weighted Least Squares Mean and Variance adjusted*

α — Alfa de Cronbach

β — Coeficiente padronizado

χ^2 — Qui-quadrado

ω — Ômega

Lista de Anexos

ANEXO A — Questionário completo aplicado no Lime Survey.....	68
ANEXO B — Itens finais da Escala de Assédio Moral (versão curta) e correspondência teórica (Leymann, 1996)	74

Resumo geral

O assédio moral (AM) é um risco psicossocial caracterizado pela exposição repetida a atos negativos que, ao longo do tempo, deterioram a dignidade, a saúde e os vínculos laborais, frequentemente em contextos de assimetria de poder e baixa possibilidade de defesa. Esta

dissertação reúne dois artigos que investigam mecanismos psicossociais de risco e proteção associados ao AM, focalizando o papel do capital psicológico (CP) e do capital social (CS), bem como a relação do AM com a intenção de abandono institucional. No primeiro artigo, testou-se um modelo no qual CS e CP predizem AM e avaliou-se se o CP explica parte do efeito do CS sobre o desfecho. Os resultados indicaram que o CP apresentou associação direta mais consistente com menor AM e que o CS tende a operar de forma mais distal, sobretudo quando se converte em recursos psicológicos mobilizáveis. No segundo artigo, examinou-se a associação entre AM e intenção de abandono institucional, testando-se a mediação pelas dimensões do CP. Os achados sustentaram que o AM se associa a maior intenção de abandono e que esse vínculo é parcialmente explicado pela redução de recursos psicológicos, com destaque para mecanismos orientados ao futuro. Em conjunto, os resultados reforçam a necessidade de intervenções multinível: prevenção e resposta institucionais ao AM como eixo central, acompanhadas de estratégias complementares de fortalecimento de recursos psicossociais, sem culpabilização individual.

Palavras-chave: assédio moral; capital psicológico; capital social; intenção de abandono; trabalhadores brasileiros; mediação.

General abstract

Workplace bullying (WB) refers to repeated exposure to negative acts over time, often occurring under power imbalance and reducing targets' ability to defend themselves. WB has been consistently linked to cumulative harm for workers and organizations, including impaired health, diminished well-being, and withdrawal-related outcomes. This dissertation comprises

two studies examining psychosocial mechanisms of risk and protection involving WB, psychological capital (CP), and social capital (SC), as well as turnover intention. Study 1 tested whether SC and CP predict WB and whether CP statistically accounts for part of the association between SC and WB. Findings indicated that CP showed a more consistent direct association with lower WB, whereas SC tended to operate more distally, primarily when translated into usable psychological resources. Study 2 examined whether CP dimensions mediate the association between WB and turnover intention. Results supported a partial mediation pattern, suggesting that WB increases turnover intention partly by undermining future-oriented psychological resources. Overall, implications highlight the need for multi-level prevention: institutional policies and practices to prevent and respond to bullying as the core strategy, complemented by evidence-informed initiatives to strengthen psychosocial resources without shifting responsibility from organizations to individuals.

Keywords: workplace bullying; psychological capital; social capital; turnover intention; mediation.

Introdução geral

O assédio moral (AM) configura-se como um risco psicossocial de alta relevância, caracterizado por comportamentos negativos repetidos que tendem a se intensificar ao longo do tempo e a produzir degradação da dignidade, do vínculo laboral e da saúde (Einarsen, 1999; Einarsen et al., 2020). Em formulações aplicadas, o fenômeno é descrito como multifacetado e socialmente produzido, afetando trabalho, produtividade e sociedade, de modo que a prevenção requer mudanças na organização do trabalho, em estilos de liderança e na

humanização das relações (Campos et al., 2012; Winckler Silva & Rigoni Pagnard, 2025). Em abordagens críticas, o AM pode inclusive ser funcional a certos regimes de gestão, operando como ferramenta de controle e dominação, sobretudo quando as relações laborais são atravessadas por assimetrias estruturais e por tolerância institucional a práticas abusivas (Beale & Hoel, 2011; Dias et al., 2025; Vega & Comer, 2005).

As consequências do AM são amplas e consistentes. No nível individual, evidências associam a exposição ao AM a sofrimento psicossomático e prejuízos à subjetividade e à saúde mental (Pizarro, 2021), bem como a desfechos físicos e crônicos. Em particular, estudos multicohorte indicam que a exposição a bullying no trabalho se associa a maior risco de desfechos cardiovasculares (Xu et al., 2019). No nível organizacional, o AM está ligado a perdas relacionadas a absenteísmo, afastamentos e erosão de recursos humanos e sociais (Huang et al., 2017). Além disso, estudos têm sustentado associações entre AM e intenção de abandono/saída, tornando o fenômeno particularmente relevante para agendas de retenção e sustentabilidade do trabalho (Lever et al., 2019). Em síntese, o AM não deve ser reduzido a conflitos interpessoais isolados, mas entendido como resultado de condições organizacionais e sistemas de resposta (ou de silêncio) que permitem a repetição e a escalada de condutas hostis (Einarsen et al., 2020; Gonçalves et al., 2020). No contexto brasileiro, marcado por precarização, assimetrias de poder e respostas institucionais frequentemente frágeis, essas dinâmicas ganham contornos particularmente críticos.

Diante disso, cresce o interesse por mecanismos psicossociais capazes de reduzir vulnerabilidade e mitigar efeitos do AM, sem deslocar a responsabilidade institucional para o indivíduo. Entre os recursos intrapessoais, o capital psicológico (CP) é definido como um estado psicológico positivo, mensurável e desenvolvível, composto por autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Nolzen, 2018). Evidências sugerem que o CP se associa a condições organizacionais relevantes (p. ex., justiça e clima) e pode atuar como recurso de enfrentamento em cenários de adversidade no trabalho (Hashmi et al., 2022; Kong et al., 2018). Contudo, resultados recentes indicam que suas dimensões não atuam de forma equivalente: a esperança, por ser orientada a metas e rotas, tende a ser particularmente sensível a decisões prospectivas, como permanecer ou abandonar a organização (Biswakarma, 2024; Olgun & Thapa, 2025). Essa diferenciação é essencial para formular hipóteses refinadas e interpretar mediações específicas por dimensão, evitando a suposição de que o CP opera de maneira uniforme em diferentes desfechos.

No plano relacional, o capital social (CS) tem sido discutido como recurso derivado de redes, confiança e normas que facilitam cooperação e acesso a suporte e informação (Adler & Kwon, 2002; Leana & van Buren, 1999). Em modelos contemporâneos de mensuração no

contexto organizacional, o CS pessoal tem sido operacionalizado por dimensões internas e externas, refletindo desde conexões fracas/fortes até navegabilidade e acesso a atores com poder (Ben-Hador et al., 2021). Essa abordagem é particularmente útil porque permite investigar como diferentes tipos de laço podem operar como proteção (ou, em alguns contextos, como recurso distribuído de modo desigual), ampliando a precisão analítica para além de concepções exclusivamente macro do CS. Em termos explicativos, um ambiente de apoio mútuo e confiança pode reduzir vulnerabilidades e desencorajar práticas abusivas ao fortalecer interações e suporte entre membros da equipe (Ben-Hador et al., 2021; Feijó et al., 2019).

Com base nessa literatura, esta dissertação organiza dois artigos que testam, em trabalhadores brasileiros, modelos nos quais (a) o AM se associa à intenção de abandono institucional, (b) CP e CS predizem menor AM e (c) CP opera como mecanismo explicativo (mediação estatística) do vínculo entre recursos relacionais (CS) e AM, ao menos em parte (Giorgi, 2010; Lever et al., 2019). Adicionalmente, considerando que a coleta ocorreu em 2025 e que a discussão contemporânea tem enfatizado a integração entre prevenção institucional e fortalecimento de recursos sem culpabilização, os resultados são discutidos com implicações para políticas organizacionais, liderança e desenho de intervenções multinível (Einarsen et al., 2020; Olgun & Thapa, 2025).

Referências

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.2307/4134367>
- Beale, D., & Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society*, 25(1), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0950017010389228>

- Ben-Hador, B., Eckhaus, E., & Klein, G. (2021). Personal social capital in organizations: A new scale to assess internal and external personal social capital in organizations. *Social Indicators Research*, *157*(3), 1155–1177. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02702-x>
- Biswakarma, G. (2024). Workplace bullying and employees' turnover intention in hospitality industry: Evidence of Nepal. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2317197. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2317197>
- Campos, I. C. M., da Silva, L., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2012). Moral harassment at work model and inability. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, *41*(S1), 2060–2067. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0431-2060>
- Dias, D. B., Coelho, M. V. S. P., & Mendes, D. C. (2025). Assédio moral nas relações de trabalho em organizações públicas brasileiras: Uma revisão integrativa. *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, *16*(3), 179–196. <https://doi.org/10.13059/racef.v16i3.1353>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, *20*(1/2), 16–27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- Giorgi, G. (2010). Workplace bullying partially mediates the climate–health relationship. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(7), 727–740. <https://doi.org/10.1108/02683941011075274>
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. R. (2020). Assédio moral no trabalho: Uma revisão de publicações brasileiras. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, *13*(1), 1–18. <https://doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Hashmi, S. D., Khalid, A., & Yousaf, A. (2022). Impact of workplace bullying on psychological well-being: Mediating role of psychological capital. *Gender in Management: An International Journal*, *37*(4), 509–523. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0136>
- Huang, G., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, *102*(1), 26–42. <https://doi.org/10.1037/apl0000158>
- Kong, F., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., & De la Cruz, S. M. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, *10*(10), 3457. <https://doi.org/10.3390/su10103457>

- Leana, C. R., & van Buren, H. J., III. (1999). Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
<https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202136>
- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. M. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195–3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: A comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237–277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Olgun, C., & Thapa, B. (2025). The effects of psychological capital and workplace bullying on intention to stay in the lodging industry. *Tourism and Hospitality*, 6(3), 127.
<https://doi.org/10.3390/tourhosp6030127>
- Pizarro, J. M. (2021). Corpo e silêncio no assédio moral no trabalho: Uma reflexão a partir da clínica de trabalho. *Ágora*, 24(1), 62–71. <https://doi.org/10.1590/1809-44142021001008>
- Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58(1–3), 101–109.
<https://doi.org/10.1007/s10551-005-1422-7>
- Winckler Silva, L., & Rigoni Pagnard, L. (2025). Assédio moral e o papel da liderança no ambiente de trabalho. *Revista Foco*, 18(6), e8861.
<https://doi.org/10.54751/revistafoco.v18n6-091>
- Xu, T., Magnusson Hanson, L. L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, Å. M., Virtanen, M., Kivimäki, M., & Rod, N. H. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40(14), 1124–1134. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehy683>

Artigo1: Capital social e capital psicológico como recursos protetivos frente ao assédio moral

Resumo

O assédio moral (AM) constitui um risco psicossocial associado a prejuízos cumulativos à saúde mental, à qualidade do vínculo laboral e à permanência no trabalho, frequentemente sustentado por assimetrias de poder e por práticas organizacionais disfuncionais. Este estudo investigou em que medida o capital social e o capital psicológico (CP) se associam ao AM e se o CP atua como mecanismo explicativo da relação entre recursos relacionais e a experiência de

assédio. Adotou-se delineamento quantitativo, correlacional e transversal, com coleta de dados on-line junto a 254 trabalhadores brasileiros. As análises psicométricas forneceram evidências adequadas de validade e fidedignidade das medidas. Nos modelos principais, o CP apresentou associação negativa consistente com o AM, enquanto o capital social (CS) perdeu significância no modelo simultâneo, sugerindo um papel mais distal desse recurso. As análises por dimensões indicaram que características relacionais ligadas à navegabilidade e ao alcance organizacional, bem como a vínculos próximos, e componentes do CP associados a orientação a metas e crença na própria capacidade estiveram relacionados a menor exposição ao AM. Os modelos de mediação indicaram que o CP explica, ao menos em parte, a associação entre CS e AM, sugerindo que recursos relacionais operam como fator de proteção principalmente ao favorecer estados psicológicos positivos. Os resultados são discutidos à luz de abordagens psicossociais do trabalho, com implicações para intervenções organizacionais multinível que articulem fortalecimento de redes funcionais e desenvolvimento de recursos psicológicos, sem deslocar a responsabilidade institucional pela prevenção do AM.

Palavras-chave: assédio moral; bullying no trabalho; capital social; capital psicológico.

Abstract

Workplace bullying is a psychosocial risk linked to cumulative harm to mental health, deterioration of the employment relationship, and reduced job retention, often sustained by power asymmetries and dysfunctional organizational practices. This study examined the extent to which social capital and psychological capital are associated with workplace bullying and whether psychological capital operates as an explanatory mechanism connecting relational resources to bullying experiences. A quantitative, correlational, cross-sectional design was

adopted, with online data collection from 254 Brazilian workers. Psychometric analyses provided adequate evidence of validity and reliability for the measures used. In the main models, psychological capital showed a consistent negative association with workplace bullying, whereas social capital lost significance when entered simultaneously, suggesting a more distal role for this resource. Dimensional analyses indicated that relational characteristics related to navigability and organizational reach, as well as close ties, and psychological capital components associated with goal orientation and self-belief were linked to lower exposure to workplace bullying. Mediation models indicated that psychological capital explains, at least in part, the association between social capital and workplace bullying, suggesting that relational resources function as protective factors primarily by fostering positive psychological states. Findings are discussed through psychosocial approaches to work, with implications for multilevel organizational interventions that combine strengthening functional networks and developing psychological resources, without shifting institutional responsibility for preventing workplace bullying.

Keywords: workplace bullying; social capital; psychological capital; mediation.

Introdução

O assédio moral (AM), frequentemente descrito na literatura internacional como workplace bullying ou mobbing, envolve a exposição repetida e persistente a comportamentos hostis que, ao longo do tempo, corroem a dignidade, o pertencimento e as condições psicossociais de trabalho (Einarsen et al., 2020; Leymann, 1996). Esse repertório inclui humilhações, desqualificação sistemática, isolamento relacional, privação de informação, sabotagem e ameaças (Einarsen, 1999; Nielsen & Einarsen, 2018). Tais práticas tendem a

ocorrer sob relações assimétricas de poder, o que dificulta a interrupção do ciclo de violência e amplia a vulnerabilidade da pessoa alvo (Einarsen, 1999; Nielsen & Einarsen, 2018).

Metanálises e revisões indicam associações consistentes entre exposição ao AM e sofrimento psicológico, estresse e desfechos organizacionais adversos, como absenteísmo, queda de desempenho e intenções de saída (Feijó et al., 2019; Galanis et al., 2024; Sun et al., 2025; Nielsen & Einarsen, 2012).

Embora o AM não se reduza a conflitos interpessoais — sendo moldado por práticas e condições organizacionais —, parte da pesquisa contemporânea tem avançado ao investigar recursos protetivos que operam como amortecedores em ambientes adversos. A Teoria da Conservação de Recursos (COR) oferece uma base explicativa robusta ao sustentar que o estresse emerge, sobretudo, quando há perda de recursos, ameaça de perda ou investimento de recursos sem retorno, fenômenos particularmente plausíveis em experiências prolongadas de desqualificação, isolamento e hostilidade no trabalho (Hobfoll, 1989).

Nesse horizonte teórico, destacam-se dois recursos que conectam níveis complementares de análise: o capital social (CS), compreendido como recursos incorporados e acessíveis por meio de relações e redes (Adler & Kwon, 2002; Lin, 2001), e o capital psicológico (CP), um estado psicológico positivo e desenvolvível composto por autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans et al., 2007). Assim, enquanto o CS tende a ampliar suporte e acesso a recursos sociais e informacionais, o CP pode fortalecer estratégias de enfrentamento e a manutenção de funcionamento adaptativo, compondo uma arquitetura protetiva coerente com a lógica de preservação e acumulação de recursos postulada pela COR (Hobfoll, 1989).

Nesse movimento analítico, a literatura recente tem enfatizado a importância de integrar a análise de riscos psicossociais a modelos que considerem simultaneamente demandas contextuais e recursos disponíveis aos trabalhadores, evitando leituras centradas exclusivamente no indivíduo (Bakker & Demerouti, 2017; Giorgi et al., 2023). Nessa perspectiva, recursos psicossociais têm sido compreendidos como fatores que podem atenuar a exposição a contextos adversos ou reduzir a intensidade de seus efeitos sobre a saúde e o comportamento no trabalho, sem substituir a necessidade de intervenções organizacionais estruturais (Nielsen & Einarsen, 2018). Estudos contemporâneos sugerem que tais recursos operam em diferentes níveis de análise, incluindo dimensões relacionais, associadas à qualidade dos vínculos e redes sociais no trabalho, e dimensões psicológicas, relacionadas a estados positivos que favorecem enfrentamento e adaptação em ambientes organizacionais desfavoráveis (Bakker & Demerouti, 2017; Giorgi et al., 2023).

Entre os recursos psicossociais discutidos na literatura, destacam-se o CS e o CP. O CS refere-se a recursos acessíveis por meio de vínculos e posições em redes, envolvendo

confiança, reciprocidade, acesso à informação, apoio e capacidade de mobilizar pessoas-chave (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Lin, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998). No contexto organizacional, o CS pessoal descreve a possibilidade de acessar suporte e influência por redes internas e externas, ampliando repertórios de enfrentamento e capacidade de navegabilidade institucional (Ben-Hador et al., 2021). Essa navegabilidade diz respeito à capacidade de circular na organização, identificar rotas e acionar recursos em estruturas formais e informais (Ben-Hador et al., 2021). Entretanto, o CS pode apresentar efeitos ambivalentes, incluindo custos, assimetrias e disputas políticas, sobretudo quando conexões se associam a poder e influência (Lin, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998). Por isso, examinar dimensões específicas do CS tende a ser mais informativo do que tratá-lo como um recurso homogêneo.

O CP é um estado psicológico positivo composto por autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo (Luthans et al., 2007). Evidências acumuladas indicam relações robustas do CP com atitudes e resultados organizacionais, além de associações com menor estresse e melhor funcionamento no trabalho (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007). No Brasil, o CP-24 possui evidências de validade psicométrica para uso em pesquisa, o que favorece sua aplicação em investigações nacionais (Cid et al., 2020). Considerando que o AM frequentemente atua por erosão de agência, previsibilidade e controle percebido no trabalho, é teoricamente plausível que dimensões como esperança e autoeficácia sejam particularmente relevantes para compreender variações na vulnerabilidade ao fenômeno (Luthans et al., 2007; Snyder, 2002). Nessa direção, o CP pode operar como recurso intrapessoal que sustenta persistência, reavaliação adaptativa e mobilização de estratégias diante de adversidades (Luthans et al., 2007).

Importa destacar que o CP não deve ser compreendido como fator de culpabilização individual da pessoa alvo do assédio, tampouco como substituto de intervenções organizacionais. Em consonância com a COR, o CP é aqui concebido como recurso intrapessoal que pode reduzir a vulnerabilidade à escalada de experiências hostis e mitigar processos de deterioração psicológica associados à exposição repetida ao AM, sem eliminar a centralidade dos determinantes contextuais do fenômeno (Hobfoll et al., 2018; Nielsen & Einarsen, 2018). Assim, a associação negativa esperada entre CP e AM refere-se menos à negação da ocorrência objetiva de comportamentos hostis e mais à capacidade de preservação de agência, enfrentamento e funcionamento adaptativo em contextos adversos.

Uma lente integradora para articular CS e CP é a COR, segundo a qual pessoas e coletivos tendem a buscar, proteger e acumular recursos e, crucialmente, esses recursos não existem isoladamente, mas se organizam em “caravanas” (Hobfoll et al., 2018). Essa noção dialoga com a leitura contemporânea do AM como risco organizacional (e não mero atrito

interpessoal), sensível a configurações de trabalho, liderança e clima que facilitam ou inibem a escalada de hostilidades (Chirico et al., 2023; Nielsen & Einarsen, 2018).

Nessa perspectiva, o CS pode ser compreendido como um recurso relacional/contextual ancorado em vínculos, confiança e acesso à informação e apoio, ampliando capacidade de ação e proteção diante de ambientes adversos (Adler & Kwon, 2002; Lin, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998). Em paralelo, o CP se organiza como recurso intrapessoal desenvolvível, sustentando agência, perseverança e repertórios de enfrentamento mais adaptativos, com evidências recentes indicando que intervenções — inclusive on-line e em microlearning — podem elevar níveis de CP em contextos reais de trabalho (Carter & Youssef-Morgan, 2022; Luthans et al., 2007). Ao aproximar COR da lógica do JD–R (demandas–recursos), torna-se teoricamente consistente supor que recursos pessoais e sociais operem como amortecedores frente a demandas crônicas e estressores psicossociais, reduzindo vulnerabilidade e custos de saúde e desempenho (Bakker & Demerouti, 2017; Chirico et al., 2023; Hobfoll et al., 2018).

Assim, é plausível hipotetizar que maior CS se associe a menor AM percebido, por elevar proteção relacional e reduzir exposição e impotência em ambientes socialmente tóxicos (Lin, 2001; Nielsen & Einarsen, 2018). Adicionalmente, a COR sustenta a expectativa de uma via indireta: redes funcionais e vínculos confiáveis favorecem a formação de espirais de ganho, fortalecendo recursos psicológicos positivos e, com isso, diminuindo a suscetibilidade a impactos de experiências hostis recorrentes (Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll et al., 2018). Em linha com esse raciocínio, estudos recentes em cenários de alta exigência têm observado o CP como moderador de efeitos do bullying sobre exaustão emocional e como mediador parcial de consequências associadas ao assédio, reforçando a plausibilidade do mecanismo proposto (Lee & Roh, 2026; Peng et al., 2025).

Apesar do reconhecimento do AM como um risco psicossocial organizacional, permanecem lacunas teóricas, metodológicas e práticas. Teoricamente, são escassos modelos que integrem recursos relacionais e intrapsíquicos como mecanismos explicativos da vulnerabilidade ao AM (Hobfoll et al., 2018; Nielsen & Einarsen, 2018; Nielsen & Einarsen, 2024). Metodologicamente, predominam análises pouco integrativas e há limitada evidência empírica em contextos do Sul Global (Gonçalves et al., 2020). No plano prático, carecem estudos que orientem intervenções organizacionais capazes de articular fortalecimento de recursos psicossociais e prevenção institucional do AM (Bakker & Demerouti, 2017; Einarsen et al., 2020).

À luz da COR e de sua articulação com a lógica do modelo Demandas–Recursos de Trabalho (JD–R), o presente estudo propõe um modelo explicativo no qual recursos

psicossociais relacionais (CS) e intrapessoais (CP) se associam ao AM percebido, tanto de forma direta quanto indireta. Parte-se da premissa de que recursos tendem a organizar-se em espirais de ganho, de modo que redes sociais funcionais favorecem o fortalecimento de estados psicológicos positivos, reduzindo a vulnerabilidade a contextos de trabalho hostis. Considerando o exposto, o presente estudo teve como objetivos examinar se o CS e o CP predizem o AM percebido, identificar quais dimensões desses recursos apresentam maior relevância preditiva e testar um modelo explicativo no qual o CP atua como mediador estatístico da relação entre CS e AM. Para atender a esses objetivos, foram formuladas três hipóteses: H1, de que o CS associa-se negativamente ao AM; H2, de que o CP se associa negativamente ao AM; e H3, de que o CP medeia a relação entre CS e AM.

Método

Delineamento

Trata-se de um estudo de método quantitativo, com delineamento observacional, analítico e transversal, adequado para examinar associações e modelos de mediação estatística, sem permitir inferências causais ou temporais (Maxwell & Cole, 2007; Spector, 2019).

Aspectos éticos

O projeto foi aprovado por Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 85441524.0.0000.5540; Parecer nº 7.401.040; aprovado em 21/02/2025). A participação ocorreu mediante leitura e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em formato eletrônico, apresentado antes do início do questionário.

Procedimentos e coleta de dados

A coleta de dados foi realizada via LimeSurvey, entre agosto e novembro de 2025, com recrutamento não probabilístico por amostragem em cadeia (snowball sampling) e divulgação do link do questionário em redes sociais (LinkedIn, Facebook e Instagram). A amostragem em cadeia é indicada quando o acesso a populações heterogêneas ocorre por redes sucessivas de contato, favorecendo alcance e capilaridade do recrutamento, embora traga limitações de representatividade e maior suscetibilidade a vieses de seleção (Biernacki & Waldorf, 1981).

Foram considerados elegíveis participantes com 18 anos ou mais que concluíram integralmente o questionário. Respostas incompletas foram excluídas do banco final. Realizou-se inspeção do banco para identificação de padrões de duplicidade e inconsistência (p. ex.,

registros idênticos e tempos de resposta extremamente baixos), não sendo mantidos casos com indícios de preenchimento inválido.

Em pesquisas online, a divulgação por mídias sociais tende a ampliar velocidade e alcance de recrutamento, mas pode intensificar autosseleção e diferenças de acesso/engajamento entre perfis de participantes, exigindo atenção a procedimentos de transparência, ética e qualidade do processo de coleta (Darko et al., 2022; Torrejón-Guirado et al., 2024). Evidências recentes também sugerem que características do material de recrutamento em redes (p. ex., saliência do tema) podem influenciar padrões de resposta de modo variável, reforçando a necessidade de cautela na generalização dos achados quando a amostra é formada predominantemente via mídias sociais (Donzowa et al., 2025).

Participantes

Foram elegíveis trabalhadores com 18 anos ou mais e que concluíram integralmente o questionário online. O banco final reuniu N = 254 participantes. A amostra foi majoritariamente feminina (70,2%, 177/252), com 29,8% de participantes do sexo masculino (75/252). A idade média foi de 37,49 anos (DP = 11,18), variando de 18 a 68 anos (N = 253). Quanto à raça/cor (N = 252), 59,1% se autodeclararam brancas (149), 30,2% pardas (76), 9,1% pretas (23), 1,2% amarelas (3) e 0,4% optaram por não declarar (1). Em relação à situação conjugal (N = 253), 64,8% relataram ter companheiro(a) (164) e 35,2% não ter (89). Sobre filhos (N = 253), 36,8% informaram ter (93) e 63,2% não ter (160).

No perfil laboral, 37,6% ocupavam posição de liderança (94/250) e 62,4% não ocupavam (156/250). Quanto ao tipo de vínculo (N = 230), predominaram trabalhadores sob regime CLT (64,3%, 148), seguidos por estatutários (19,6%, 45) e prestadores PJ (16,1%, 37). Os totais variaram entre variáveis em função de dados ausentes em itens sociodemográficos/laborais. Observou-se variação do número de respostas válidas entre variáveis (N variando de 252 a 254) devido a dados faltantes pontuais. Para as análises bivariadas, foram utilizados pares válidos; para os modelos multivariados, adotou-se exclusão por caso completo (listwise), de modo a manter consistência de base amostral em cada modelo. Os instrumentos completos, assim como a ordem colocada no questionário, encontram-se no Anexo A.

Instrumentos

Dados sociodemográficos e laborais

Questionário de Dados Sociodemográficos e Laborais, elaborado para o presente estudo. Trata-se de um instrumento estruturado que caracteriza o perfil dos participantes e do

contexto de trabalho, reunindo variáveis sociodemográficas (p. ex., idade, gênero, raça/cor, escolaridade, região de residência) e laborais/ocupacionais (p. ex., vínculo/forma de contratação, setor de atuação, tempo de trabalho e de organização, carga horária, modalidade de trabalho presencial/remota/híbrida, porte/segmento da organização e exercício de função de chefia). Os itens foram respondidos em formatos objetivos, combinando respostas categóricas (seleção de alternativas) e numéricas (preenchimento de valores), conforme a natureza de cada variável. As informações foram utilizadas para descrever a amostra e como covariáveis/contexto interpretativo nas análises, quando pertinente.

Assédio moral no trabalho

Escala de Assédio Moral – UNIPSICO (versão curta, 8 itens), baseada no instrumento original de 20 itens proposto por Figueiredo-Ferraz et al. (2015) e alinhada à conceituação de Leymann (1996), adaptada para o presente estudo. Trata-se de uma medida unifatorial que avalia a frequência de exposição a comportamentos hostis no contexto laboral (ex. item: “Fui ignorado(a) ou excluído(a)”). A adaptação seguiu recomendações para equivalência transcultural (Beaton et al., 2000; International Test Commission, 2018) e foi realizada uma redução planejada para maior parcimônia, preservando a cobertura conceitual do construto (Hinkin, 1998; Kline, 2016). A versão final incluiu 8 itens (ver correspondência teórica no Anexo B). O coeficiente de fidedignidade foi elevado ($\omega = 0,882$; $\alpha = 0,879$). Evidências de validade fatorial foram obtidas por Análise Fatorial Confirmatória com estimador robusto para itens ordinais (WLSMV/DWLS), indicando ajuste excelente do modelo unifatorial: $\chi^2(20) = 4,956$, $p = 1,000$, CFI = 1,000, TLI = 1,019, RMSEA = 0,000 e SRMR = 0,030; com KMO = 0,911 e teste de Bartlett $\chi^2(28) = 842,8$, $p < 0,001$. As respostas foram registradas em escala de frequência de cinco pontos, de 1 (nunca) a 5 (sempre), com maiores escores indicando maior assédio moral percebido. A escala completa com os itens mantidos para as análises encontra-se no Anexo B.

Capital social pessoal nas organizações

Capital social (ECSP0-BR), adaptada para o presente estudo. Trata-se de um instrumento multidimensional que avalia recursos relacionais mobilizáveis no contexto organizacional, como acesso à informação, apoio e capacidade de navegação institucional por meio de redes internas e externas (ex. item: “Consigo acessar informações importantes por meio das minhas conexões no trabalho”). A adaptação seguiu recomendações para equivalência transcultural (Beaton et al., 2000; International Test Commission, 2018) e resultou em uma versão final de 16 itens distribuídos em quatro fatores correlacionados: Laços

Fortes, Poder e Influência, Navegabilidade e Alcance Organizacional e Engajamento Social e Voluntariado Organizacional. Evidências psicométricas foram obtidas por Análise Fatorial Confirmatória com estimador robusto para itens ordinais (WLSMV), com excelente ajuste do modelo: $\chi^2(98) = 104,366$, $p = 0,311$, CFI = 0,998, TLI = 0,997, RMSEA = 0,016 (IC90% = 0,000–0,038) e SRMR = 0,058 (Flora & Curran, 2004; Brown, 2015). Os coeficientes de fidedignidade foram adequados a altos (ω/α): Laços Fortes (0,856/0,869), Poder e Influência (0,804/0,802), Navegabilidade e Alcance Organizacional (0,831/0,832), Engajamento Social e Voluntariado Organizacional (0,754/0,725) e escore total (0,916/0,873). As respostas foram registradas em escala Likert de cinco pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), com maiores escores indicando maior capital social percebido. A escala completa com os itens mantidos para as análises encontra-se no Anexo C.

Capital psicológico (CP-24) – versão brasileira (24 itens; 4 fatores)

Capital psicológico (CP-24) (Luthans et al., 2007), em versão brasileira (Cid et al., 2020), utilizado no presente estudo. Trata-se de um instrumento multidimensional composto por 24 itens, distribuídos em quatro fatores — Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo (6 itens cada) — que avaliam um estado psicológico positivo no trabalho (ex. item: “Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo”). Itens com redação negativa foram recodificados previamente ao cálculo dos escores (itens 13, 20 e 23), e os escores foram computados por média (total e por dimensão), de modo que valores mais altos indicam maior capital psicológico. Evidências psicométricas foram obtidas por Análise Fatorial Confirmatória com estimador robusto para itens ordinais (WLSMV/DWLS), indicando ajuste global aceitável a bom para o modelo de quatro fatores correlacionados: $\chi^2(246) = 598,848$, $p < 0,001$, CFI = 0,956, TLI = 0,951, RMSEA = 0,075 (IC90% = 0,068–0,083) e SRMR = 0,061; com KMO = 0,932 e teste de Bartlett $\chi^2(276) = 4494$, $p < 0,001$ (Brown, 2015; Flora & Curran, 2004). A fidedignidade foi elevada no escore total ($\omega = 0,949$; $\alpha = 0,909$) e variou entre dimensões: Autoeficácia ($\omega = 0,911$; $\alpha = 0,906$), Esperança ($\omega = 0,940$; $\alpha = 0,862$), Resiliência ($\omega = 0,729$; $\alpha = 0,649$) e Otimismo ($\omega = 0,585$; $\alpha = 0,544$) (Dunn et al., 2014; McNeish, 2018). As respostas foram registradas em escala Likert de cinco pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Análise de dados

As análises psicométricas incluíram análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, conduzidas com estimadores robustos apropriados para itens ordinais (DWLS/WLSMV), com relato dos índices de ajuste CFI, TLI, RMSEA (com intervalo de confiança) e SRMR, bem como

estimativas de precisão por meio do α de Cronbach e do ω de McDonald (Brown, 2015; Dunn et al., 2014; Hu & Bentler, 1999). As análises principais envolveram: (a) correlações de Pearson entre os escores compostos contínuos de AM, CS e CP; (b) regressão linear múltipla com AM como variável dependente e CS e CP como preditores; (c) regressões adicionais considerando as dimensões específicas de CS e CP; e (d) análise de mediação simples, com reamostragem bootstrap (5.000 amostras), estimando efeitos total, direto e indireto (Hayes, 2018; Preacher & Hayes, 2008). O uso do coeficiente de Pearson foi adotado por se tratar de escores agregados derivados de escalas ordinais, procedimento considerado robusto quando as variáveis apresentam distribuição aproximadamente contínua e número adequado de categorias, além de amplamente empregado em pesquisas psicossociais e organizacionais (Norman, 2010; Rhemtulla et al., 2012). Foram realizados diagnósticos de colinearidade (VIF), autocorrelação (Durbin–Watson) e observações influentes (Cook’s D). As análises foram conduzidas no software JASP.

Resultados

Estatísticas descritivas e correlações

A Tabela 1 apresenta as médias, os desvios-padrão e as correlações de Pearson entre as variáveis centrais do estudo. O assédio moral apresentou média de 2,06 (DP = 0,89). O capital social total apresentou média de 3,21 (DP = 0,72), enquanto o CP total apresentou média de 3,67 (DP = 0,79).

As correlações indicaram associação negativa estatisticamente significativa entre AM e CS ($r = -0,30$; $p < 0,001$) e entre AM e CP ($r = -0,36$; $p < 0,001$). Observou-se ainda correlação positiva estatisticamente significativa entre CS e CP ($r = 0,66$; $p < 0,001$).

Tabela 1.

Estatísticas descritivas e correlações entre assédio moral percebido (AM), capital social (CS) e capital psicológico (PC)

Variável	N	M	DP	1	2	3
1. AM	254	2,06	0,89	—		
2. CS_média	253	3,21	0,72	-0,30***	—	
3. CP_média	253	3,67	0,79	-0,36***	0,66***	—

Nota. *** $p < 0,001$.

Regressão múltipla (CS e CP totais como preditores de AM)

Foi estimado um modelo de regressão linear múltipla tendo o assédio moral (AM) como variável dependente e as médias totais de capital social (CS_média) e capital psicológico (CP_média) como preditores (N = 254). O modelo explicou 13,5% da variância em AM ($R^2 = 0,14$; R^2 ajustado = 0,13) e foi estatisticamente significativo, $F(2, 251) = 19,66$, $p < 0,001$. No modelo simultâneo, CP_média apresentou associação negativa estatisticamente significativa com AM ($B = -0,33$; $\beta = -0,29$; $p < 0,001$), enquanto CS_média não permaneceu significativo após o controle do capital psicológico ($B = -0,13$; $\beta = -0,10$; $p = 0,19$). Os diagnósticos indicaram colinearidade aceitável entre os preditores ($VIF \approx 1,79$; tolerância = 0,56) e ausência de autocorrelação residual relevante (Durbin–Watson = 1,81).

Tabela 2.

Modelo de regressão múltipla para a predição do assédio moral percebido (AM) a partir da média total de capital social (CS_média) e da média total de capital psicológico (CP_média)

Preditor	B	SE	β	t	p	IC95%
Intercepto	3,68	0,27	—	13,73	< 0,001	[3,15; 4,21]
CP_média	-0,33	0,09	-0,29	-3,71	< 0,001	[-0,51; -0,16]
CS_média	-0,13	0,10	-0,10	-1,32	0,19	[-0,32; 0,06]

Nota. $R^2 = 0,14$; R^2 ajustado = 0,13; $F(2, 251) = 19,66$; $p < 0,001$. $VIF \approx 1,79$; Durbin–Watson = 1,81.

Regressões por dimensões

Dimensões do capital social

Foi estimado um modelo de regressão linear múltipla com AM como variável dependente e as dimensões do CS como preditores (N = 254). O modelo explicou 15% da variância em AM ($R^2 = 0,15$; R^2 ajustado = 0,14) e foi estatisticamente significativo, $F(4, 249) = 11,30$, $p < 0,001$. No modelo simultâneo, Navegabilidade e Alcance Organizacional apresentou associação negativa significativa com AM ($B = -0,24$; $\beta = -0,28$; $p < 0,001$), assim como Laços Fortes no Trabalho ($B = -0,21$; $\beta = -0,23$; $p < 0,001$). As dimensões Poder e Influência ($p = 0,91$) e Engajamento Social e Voluntariado Organizacional ($p = 0,10$) não foram preditoras significativas no modelo simultâneo (Tabela 3A). Os diagnósticos indicaram colinearidade aceitável (VIFs entre 1,23 e 1,66) e ausência de autocorrelação residual relevante (Durbin–Watson = 1,96).

Dimensões do capital psicológico

Em modelo análogo com as dimensões do CP (N = 254), explicou-se 17% da variância em AM ($R^2 = 0,17$; R^2 ajustado = 0,15), com ajuste estatisticamente significativo, $F(4, 249) = 12,53$, $p < 0,001$. Esperança destacou-se como preditor negativo ($B = -0,33$; $\beta = -0,34$; $p < 0,001$), assim como Autoeficácia ($B = -0,21$; $\beta = -0,22$; $p = 0,01$), enquanto Resiliência ($p = 0,30$) e Otimismo ($p = 0,34$) não foram significativos no modelo simultâneo (Tabela 3B). Em termos teóricos, esse padrão é compatível com a ideia de que o AM se articula a percepções de perda de agência, rotas e controle, sendo esperança e autoeficácia recursos diretamente ligados à capacidade percebida e ao planejamento de caminhos diante de obstáculos.

Tabela 3.

Regressões com dimensões de CS e CP como preditores de AM

3A. Capital social (dimensões)

Preditor	B	SE	β	t	p
CS_NA	-0,24	0,07	-0,28	-3,68	< 0,001
CS_LF	-0,21	0,06	-0,23	-3,49	< 0,001
CS_PI	0,01	0,07	0,01	0,11	0,91
CS_EV	0,09	0,06	0,11	1,67	0,10

Nota. $R^2 = 0,15$; R^2 ajustado = 0,14; $F(4, 249) = 11,30$; $p < 0,001$.

3B. Capital psicológico (dimensões)

Preditor	B	SE	β	t	p
CP_Autoeficácia	-0,21	0,08	-0,22	-2,67	0,01
CP_Esperança	-0,33	0,09	-0,34	-3,50	< 0,001
CP_Resiliência	0,09	0,09	0,09	1,05	0,30
CP_Otimismo	0,07	0,08	0,08	0,96	0,34

Nota. $R^2 = 0,17$; R^2 ajustado = 0,15; $F(4, 249) = 12,53$; $p < 0,001$.

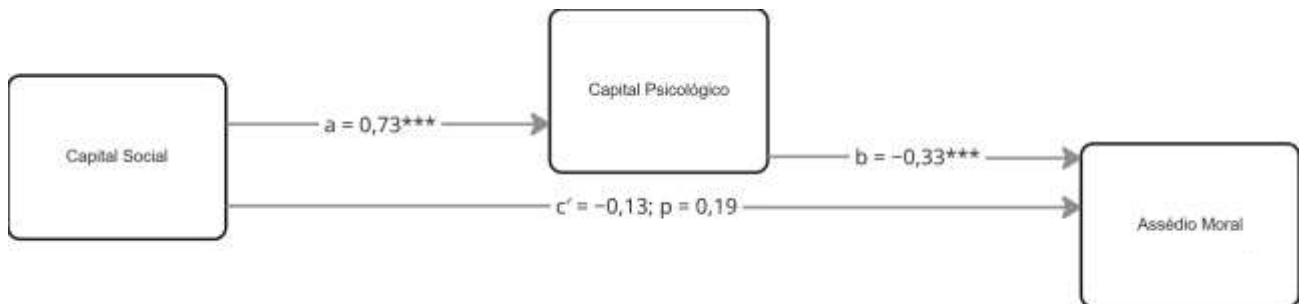
Mediação: CP como mediador entre CS e AM

Testou-se um modelo de mediação simples com CS_média como preditor, CP_média como mediador e AM como desfecho (Hayes, 2018; Preacher & Hayes, 2008). Observou-se que CS_média prediz CP_média ($a = 0,727$; $p < 0,001$) e que CP_média prediz AM controlando

CS_média ($b = -0,329$; $p < 0,001$). O efeito total de CS_média sobre AM foi significativo ($c = -0,368$; $p < 0,001$), porém o efeito direto tornou-se não significativo após a inclusão de CP_média ($c' = -0,129$; $p = 0,188$). O efeito indireto foi significativo ($ab = -0,239$; IC95% $[-0,408; -0,075]$), indicando mediação estatística consistente.

Figura 1.

Modelo de mediação simples testando CP_média como mediador da associação entre CS_média e AM (N = 254).



Nota. Coeficientes não padronizados são apresentados. Efeito total: $c = -0,37^{***}$. Efeito indireto: $ab = -0,24$; IC95% $[-0,41; -0,08]$ (bootstrap 5.000). $***p < 0,001$.

Discussão

Os resultados deste estudo sustentam que CS e CP se associam a menor AM percebido e, mais do que isso, sugerem uma arquitetura de proteção em camadas. Quando analisados separadamente, ambos os recursos caminham na direção esperada; porém, no modelo simultâneo, o CP manteve um efeito direto negativo consistente sobre AM, enquanto o CS perdeu significância. Esse padrão é compatível com a ideia de que recursos relacionais tendem a operar de modo mais distal, criando condições para que recursos intrapsíquicos se mantenham disponíveis e acionáveis no cotidiano, especialmente em cenários de tensão relacional. Em outras palavras, vínculos e redes não “blindam” automaticamente contra a violência repetida no trabalho; eles funcionam melhor como infraestrutura que sustenta estados psicológicos positivos e são esses estados que parecem se relacionar de forma mais próxima com menor exposição percebida ao assédio.

Essa leitura conversa diretamente com a Teoria da Conservação de Recursos, segundo a qual recursos se organizam em caravanas e tendem a gerar espirais de ganho, ao passo que ameaças e perdas reiteradas podem desencadear espirais de perda (Hobfoll, 1989; Hobfoll et al., 2018). Em ambientes em que o AM emerge e se mantém, geralmente atravessados por assimetrias de poder, normas permissivas e falhas de contenção institucional, a experiência cotidiana tende a corroer segurança psicológica, previsibilidade, reputação e senso de controle (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2012; Nielsen & Einarsen, 2018).

Nesse cenário, o CP pode operar como um amortecedor mais imediato, porque traduz recursos em agência: sustenta persistência, planejamento de rotas, crença de competência e capacidade de reorganizar a ação diante de obstáculos (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Snyder, 2002). Já o CS, quando é funcional, tende a fortalecer justamente essa base psicológica, oferecendo apoio, circulação de informação, proteção informal, validação e caminhos dentro da estrutura, o que torna plausível o efeito indireto observado no modelo de mediação (Hayes, 2018; Preacher & Hayes, 2008).

A mediação encontrada reforça a interpretação de que o CS se torna protetivo, sobretudo, quando se converte em recurso psicológico mobilizável. Isso ajuda a explicar por que o efeito direto do CS pode “desaparecer” no modelo simultâneo: ao controlar o CP, parte importante do que o CS entrega para o indivíduo já está representada no mediador. Além disso, em delineamentos transversais, efeitos indiretos devem ser entendidos como mediação estatística, sem implicar sequência temporal; ainda assim, o padrão observado é teoricamente consistente com modelos em que recursos contextuais alimentam recursos pessoais, que por sua vez se associam ao desfecho (Maxwell & Cole, 2007). Assim, o conjunto de achados favorece uma leitura integrativa: o CP aparece como via proximal de proteção, enquanto o CS atua como condição de possibilidade, desde que seja um CS “usável” no chão da organização, isto é, capaz de produzir suporte real e capacidade de ação, e não apenas presença social.

No plano aplicado, os resultados apontam para intervenções multinível e não substitutivas. A prevenção e a resposta institucional ao AM permanecem o eixo central, porque o fenômeno é sustentado por condições organizacionais e por regimes de tolerância e silenciamento (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018). Ao mesmo tempo, estratégias voltadas ao fortalecimento de recursos psicossociais fazem sentido como camada complementar: desenvolvimento de CP com foco em metas, rotas, microconquistas e feedbacks de competência; e fortalecimento de CS funcional, por meio de redes de apoio, mentoria, governança de conflitos, clareza de papéis e canais efetivos de proteção. O ponto de equilíbrio aqui é crucial: fortalecer recursos pessoais pode reduzir vulnerabilidade e amortecer impactos, mas não pode ser usado para individualizar um risco que é, em grande medida, produzido e mantido no nível organizacional.

Dimensões (capital social e capital psicológico)

As análises por dimensões refinam a interpretação e evitam conclusões genéricas sobre “rede” e “positividade”. No CS, Navegabilidade e Alcance Organizacional e Laços Fortes no Trabalho associaram-se a menor AM no modelo simultâneo, enquanto Poder e Influência

não apresentou efeito e Engajamento Social e Voluntariado Organizacional não se mostrou significativo.

Esse desenho sugere que o componente protetivo do CS está menos ligado a prestígio, visibilidade ou participação difusa e mais ligado a duas engrenagens concretas: vínculos confiáveis e capacidade de circular pela organização acionando pessoas, informações e caminhos para resolver problemas.

Em termos psicossociais, isso converge com a ideia de que proteção depende de suporte com densidade relacional e de acesso prático a rotas institucionais — recursos que aumentam margem de ação e reduzem isolamento, fatores frequentemente implicados na manutenção do AM (Ben-Hador et al., 2021; Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018). No CP, Esperança e Autoeficácia se destacaram como preditores negativos, enquanto Resiliência e Otimismo não foram significativos no modelo simultâneo.

Esse resultado é teoricamente coerente quando se considera o modo como o AM opera: a exposição repetida a desqualificação, sabotagem e isolamento tende a corroer agência, alternativas percebidas e senso de competência no presente, produzindo uma espécie de estreitamento do futuro. Esperança, entendida como combinação de energia para metas e percepção de rotas para alcançá-las, e autoeficácia, como crença de capacidade para lidar com demandas e obstáculos, são precisamente os recursos que sustentam a retomada de direção quando o contexto tenta desorganizar o senso de controle (Luthans et al., 2007).

Assim, o perfil dimensional observado sugere que a proteção psicológica mais relevante aqui não é uma “blindagem emocional” inespecífica, mas um núcleo de agência orientada a metas e competência percebida, capaz de reorganizar ação e enfrentamento em ambientes de tensão.

Implicações práticas

Os resultados sustentam intervenções organizacionais articuladas em frentes complementares e com prioridades claras. No nível relacional e organizacional, os achados sugerem que a proteção não depende de “rede” em sentido amplo, mas de CS funcional, isto é, vínculos confiáveis e navegabilidade dentro da estrutura, que favoreçam suporte, circulação de informação e acesso a atores-chave em situações de risco psicossocial (Adler & Kwon, 2002; Ben-Hador et al., 2021). Em termos aplicados, isso reforça a relevância de mecanismos institucionais que reduzam isolamento e ampliem rotas de proteção, incluindo sistemas de mentoria e apoio entre pares, governança de conflitos, canais formais de escuta com garantias contra retaliação e protocolos claros de encaminhamento e acompanhamento de casos (Einarsen et al., 2020; Nielsen et al., 2020).

No nível intrapessoal, os resultados indicam que intervenções voltadas ao CP podem ser particularmente úteis quando focalizam esperança e autoeficácia, dimensões associadas à capacidade de estabelecer metas, identificar rotas e sustentar esforços diante de adversidades no trabalho (Luthans et al., 2007; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Evidências empíricas sugerem que programas de desenvolvimento de CP, quando breves e estruturados, estão associados a ganhos em recursos psicológicos positivos e em indicadores de bem-estar, com repercussões potenciais sobre desfechos de retirada e afastamento do trabalho (Avey et al., 2011; Karatepe & Karadaş, 2014).

Para orientar a implementação a partir destes achados, uma sequência aplicada tende a ser mais coerente quando combina contenção de risco e fortalecimento de recursos. Em primeiro lugar, recomenda-se estabelecer salvaguardas institucionais mínimas contra a continuidade do AM, garantindo regras, fluxos de apuração, responsabilização e proteção organizacional, dado que o fenômeno é amplamente condicionado por práticas de gestão, clima e assimetrias de poder (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2012). Em seguida, ações voltadas ao fortalecimento do CS funcional — especialmente aquelas que aumentem apoio real e navegabilidade (p. ex., mentoria, redes de apoio, pactos de equipe e governança de conflitos) — tendem a ampliar margem de ação e reduzir isolamento. Por fim, recomenda-se incluir módulos de desenvolvimento de CP com foco explícito em esperança e autoeficácia, conectados a situações concretas do trabalho, de modo a ampliar agência e repertórios de enfrentamento sem deslocar para o indivíduo a responsabilidade por um risco produzido e mantido, em grande medida, no nível organizacional (Einarsen et al., 2020; Hobfoll, 1989).

Importa ressaltar que o fortalecimento de recursos psicológicos não substitui a prevenção institucional do AM. Embora tais recursos possam atuar como fatores de amortecimento, sua efetividade é limitada quando as condições estruturais que sustentam o assédio permanecem presentes, o que reforça a necessidade de intervenções multicomponentes e de políticas consistentes de prevenção, monitoramento e responsabilização (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018).

Forças, limitações e agenda de pesquisa

Entre as forças do estudo, destaca-se a proposição de um modelo integrativo que articula recursos relacionais e intrapessoais na explicação do AM, bem como a análise diferenciada de dimensões do CS e do CP. Essa abordagem amplia a precisão analítica ao ir além de escores globais e contribui para a compreensão de mecanismos psicossociais associados à vulnerabilidade ao assédio moral em um contexto ainda pouco explorado na literatura internacional.

No que se refere às limitações, o delineamento transversal impede inferências temporais e causais; assim, os resultados de mediação devem ser interpretados como mediação estatística, e não como evidência de sequência temporal entre as variáveis (Maxwell & Cole, 2007). Ademais, o uso de medidas de autorrelato pode estar associado a vieses comuns de método, e variáveis organizacionais relevantes — como liderança abusiva, clima de justiça, normas e políticas institucionais de prevenção — não foram incluídas no modelo, apesar de seu papel reconhecido na explicação do AM (Nielsen & Einarsen, 2012). A amostra não probabilística, obtida por recrutamento on-line, pode ainda implicar viés de autosseleção e limitar a generalização dos achados para outros contextos ocupacionais.

Como agenda de pesquisa, estudos futuros podem empregar delineamentos longitudinais e modelagem por equações estruturais para examinar a direcionalidade das relações entre CS, CP e AM, bem como testar hipóteses alternativas de perda de recursos ao longo do tempo, como a possibilidade de o AM reduzir recursos psicológicos e corroer recursos relacionais. Investigações multinível, que incorporem moderadores organizacionais e múltiplas fontes de dados, podem ampliar a compreensão do fenômeno ao distinguir efeitos individuais, grupais e contextuais. Por fim, pesquisas de intervenção são necessárias para avaliar empiricamente estratégias integradas de fortalecimento de recursos psicossociais articuladas a políticas organizacionais de prevenção institucional do AM.

Conclusão

Capital social e capital psicológico apresentaram associações negativas com o assédio moral percebido. Em modelos simultâneos, o capital psicológico manteve associação direta estatisticamente significativa e exerceu papel de mediação estatística na relação entre capital social e assédio moral, indicando que recursos relacionais se vinculam a menor vulnerabilidade ao fenômeno principalmente por meio do fortalecimento de recursos psicológicos positivos. As análises dimensionais evidenciaram que laços fortes e navegabilidade organizacional se destacaram entre os componentes do capital social, enquanto esperança e autoeficácia emergiram como dimensões do capital psicológico mais sensíveis ao assédio moral. Em conjunto, os achados contribuem para a compreensão integrada de recursos psicossociais no trabalho e apontam direções concretas para intervenções organizacionais multinível.

Referências

Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191.
<https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163.
<https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press. ISBN 9781462515363
- Carter, J. W., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553–6575. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10824-5>
- Chirico, F., Giorgi, G., & Magnavita, N. (2023). Addressing all the psychosocial risk factors in the workplace requires a comprehensive and interdisciplinary strategy and specific tools. *Journal of Health and Social Sciences*, 8(3), 170–174.
<https://doi.org/10.19204/2023/DDRS1>
- Darko, E. M., Kleib, M., Olson, J., et al. (2022). Social media use for research participant recruitment: Integrative literature review. *Journal of Medical Internet Research*, 24(8), e38015. <https://doi.org/10.2196/38015>
- Donzowa, J., Perrotta, D., & Zagheni, E. (2025). Assessing self-selection biases in Facebook-recruited online surveys: Evidence from the COVID-19 Health Behavior Survey. *PLOS ONE*, 20(7), e0326884. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0326884>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press. ISBN 9780429462528

- Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods, 9*(4), 466–491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. R. (2020). Assédio moral no trabalho: Uma revisão de publicações brasileiras. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 13*(1), 1–18. <https://doi.org/10.36298/gerais2020130105>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Press. ISBN 9781462534654
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods, 1*(1), 104–121. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Test Commission. (2018). The ITC guidelines for translating and adapting tests (2nd ed.). *International Journal of Testing, 18*(2), 101–134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press. ISBN 9781462523344
- Lee, B.-K., & Roh, Y. S. (2026). Psychological capital and organizational culture as mediators between workplace bullying type and its consequences for male nurses. *Applied Nursing Research, 87*, 152048. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2026.152048>
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815447>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research, 39*(1), 99–128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Maxwell, S. E., & Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods, 12*(1), 23–44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods, 23*(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242–266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress, 26*(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior, 42*, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2024). Witnessing workplace bullying—A systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. *Aggression and Violent Behavior, 75*, 101908. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2023.101908>
- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Advances in Health Sciences Education, 15*(5), 625–632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Peng, X., et al. (2025). The moderating effect of psychological capital on the relationship between nurses' perceived workplace bullying and emotional exhaustion: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 24*(1), 103. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02763-0>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods, 17*(3), 354–373. <https://doi.org/10.1037/a0029315>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Torrejón-Guirado, M.-C., San Martín-Erice, I., San Martín-Rodríguez, L., & Lima-Serrano, M. (2024). Methodological and strategic insights for online survey studies: An analysis based on the CHERRIES checklist. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 34(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2024.06.001>

Artigo 2 - Assédio moral no trabalho e intenção de abandono institucional: o papel do capital psicológico

Resumo

O assédio moral no trabalho (AMT) constitui um risco psicossocial associado a prejuízos à saúde psicológica, ao enfraquecimento do vínculo com a organização e ao aumento da intenção de abandono institucional (IAI). O objetivo deste estudo foi examinar a relação entre o assédio moral e a intenção de abandono institucional, testando o papel mediador das dimensões do capital psicológico (CP) — autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo — nessa associação. Participaram 162 trabalhadores brasileiros que não ocupavam cargos de chefia, recrutados por amostragem não probabilística em ambiente on-line. Os participantes responderam à versão curta da UNIPSIICO para avaliação do assédio moral, ao Psychological Capital Questionnaire, à subescala de intenção de abandono institucional da EIAT e a um questionário sociodemográfico e laboral. As análises foram conduzidas por meio de modelos lineares generalizados e testes de mediação. Os resultados indicaram que o assédio moral se associa positivamente à intenção de abandono institucional e negativamente às dimensões de autoeficácia, esperança e resiliência. A associação entre assédio moral e intenção de abandono foi parcialmente explicada pela dimensão de esperança do capital psicológico, que apresentou efeito indireto estatisticamente significativo, enquanto as demais dimensões não apresentaram mediação robusta no modelo. Os achados sugerem que o assédio moral aumenta a intenção de abandono institucional, em parte, por corroer recursos psicológicos positivos orientados ao futuro, especialmente a esperança, reforçando a importância de ambientes de trabalho livres de práticas abusivas e de estratégias organizacionais que promovam recursos psicológicos sem substituir políticas institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral; intenção de abandono institucional; capital psicológico; mediação; JD-R.

Abstract

Workplace bullying is a psychosocial risk associated with psychological harm, weakening organizational attachment, and increased intention to leave the organization. This study examined the relationship between workplace bullying and intention to leave, testing the mediating role of psychological capital dimensions—self-efficacy, hope, resilience, and optimism—in this association. Participants were 162 Brazilian non-supervisory workers, recruited through non-probabilistic online sampling. Measures included the short version of UNIPSCO to assess workplace bullying, the Psychological Capital Questionnaire, the intention-to-leave subscale from EIAT, and a sociodemographic and work-related questionnaire. Analyses were conducted using generalized linear models and mediation tests. Results indicated that workplace bullying was positively associated with intention to leave and negatively associated with self-efficacy, hope, and resilience. Mediation was partially supported, with hope emerging as the key psychological mechanism explaining this relationship, whereas the remaining dimensions did not show statistically robust indirect effects in the model. Findings suggest that workplace bullying increases intention to leave partly by eroding positive psychological resources—especially hope—underscoring the importance of workplaces free from abusive practices and of organizational strategies that foster psychological resources without replacing institutional policies for preventing and addressing workplace bullying.

Keywords: workplace bullying; intention to leave; psychological capital; mediation; JD-R.

Introdução

O assédio moral no trabalho (AMT) descreve a exposição repetida a comportamentos hostis — como humilhação, desqualificação, isolamento e sabotagem — capazes de comprometer dignidade, saúde e pertencimento (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018). Evidências acumuladas mostram que a vitimização por AMT se associa a sofrimento psíquico, estresse, queda de bem-estar e enfraquecimento de atitudes pró-organizacionais (Galanis et al., 2024; Madsen et al., 2021; Sun et al., 2025). Entre os desfechos organizacionais, destaca-se a intenção de abandono institucional (IAI), entendida como antecedente proximal do desligamento e como forma de afastamento psicológico frente a contextos percebidos como hostis ou injustos (Carlotto & Câmara, 2020; Hom et al., 2017).

A literatura tem apontado o AMT como um dos preditores mais consistentes de intenção de saída (Nielsen & Einarsen, 2018; Sun et al., 2025). Estudos prospectivos e revisões sugerem que a exposição persistente a atos negativos antecede o desejo de desligamento e aumenta a probabilidade de saída efetiva do trabalho (Maunder et al., 2023; Nielsen et al., 2017).

Apesar da robustez dessa associação direta, permanece a necessidade de compreender como o AMT se converte em intenção de abandono, especialmente por meio de mecanismos psicológicos específicos, uma vez que a decisão de sair costuma ser precedida por alterações graduais no modo como a pessoa se percebe capaz de permanecer, influenciar o ambiente e sustentar expectativas sobre o futuro no trabalho (Nielsen & Einarsen, 2018).

O modelo Job Demands–Resources (JD-R) oferece um marco explicativo para compreender os processos pelos quais demandas ocupacionais afetam saúde e motivação no trabalho, bem como o papel dos recursos na explicação e atenuação desses efeitos (Bakker et al., 2023; Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Nesse enquadramento, o assédio moral pode ser compreendido como uma demanda social de alta toxicidade: uma exigência relacional crônica que impõe custos emocionais e sociais prolongados, favorecendo respostas de afastamento psicológico e organizacional (Galanis et al., 2024; Giorgi et al., 2023).

Extensões do JD-R reconhecem que recursos pessoais podem atuar como mecanismos explicativos (mediadores) e/ou amortecedores do impacto das demandas sobre desfechos motivacionais e comportamentais, sobretudo quando a demanda ataca diretamente aspectos de controle, agência e pertencimento (Bakker & Demerouti, 2017).

Entre os recursos pessoais, o capital psicológico (CP) tem se destacado por integrar autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, compondo um estado psicológico positivo e desenvolvível (Luthans et al., 2021; Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Em geral, o CP associa-

se positivamente a indicadores de bem-estar e engajamento e negativamente à intenção de saída (Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Contudo, evidências recentes sugerem que suas dimensões não atuam de forma equivalente, podendo apresentar relevância distinta a depender do desfecho analisado (Loghman et al., 2022; Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Em particular, a esperança — entendida como capacidade de estabelecer objetivos, identificar rotas para alcançá-los e manter energia motivacional — tende a ser especialmente sensível a decisões prospectivas, como permanecer ou abandonar a organização, porque toca diretamente o eixo “futuro viável” e a percepção de caminhos alternativos (Karatepe & Karadaş, 2014; Olgun & Thapa, 2025).

A hipótese de mediação é, portanto, teoricamente plausível: ao operar como demanda social crônica, o assédio moral pode corroer recursos pessoais — em especial os orientados ao futuro — e essa erosão pode favorecer atitudes de retirada, como a intenção de abandono (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Apesar disso, a literatura ainda carece de evidências empíricas que examinem, de forma integrada e diferenciada, o papel mediador de cada dimensão do capital psicológico na relação entre assédio moral e intenção de abandono, particularmente em estudos conduzidos com trabalhadores brasileiros. Essa lacuna limita a compreensão dos processos psicológicos envolvidos na conversão de experiências abusivas em decisões de afastamento, dificultando também o delineamento de intervenções organizacionais mais precisas.

Objetivo e hipóteses

Este estudo teve como objetivo examinar a associação entre AM e IAI, testando o papel mediador das dimensões do CP — autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo — nessa relação. Com base na literatura, formularam-se as seguintes hipóteses: (H1) AM associa-se positivamente à IAI; (H2) AM associa-se negativamente às dimensões do CP; (H3) dimensões do CP associam-se negativamente à IAI; e (H4) dimensões do CP mediam a relação entre AM e IAI.

Método

Participantes

A amostra foi não probabilística e composta por 162 trabalhadores brasileiros que não exerciam cargos de chefia. Predominaram participantes que se identificaram como mulheres (72,7%), heterossexuais (84%), pessoas brancas (56,2%) e em união estável (65,4%), sem filhos (64,2%) e com pós-graduação (63,9%). A idade variou entre 18 e 68 anos ($M = 34$; $DP = 11$). Quanto às características laborais, a maioria trabalhava em empresas privadas (68,9%), no

setor de serviços (51,2%), sob vínculo regido pela CLT (74,1%). Observou-se predominância de participantes da região Sudeste (59%), seguidos das regiões Centro-Oeste (24,8%), Sul (8,7%), Nordeste (3,7%) e Norte (2,4%).

Instrumentos

Dados sociodemográficos e laborais. Foi aplicado um questionário estruturado para caracterização da amostra, contemplando variáveis sociodemográficas e ocupacionais. No bloco sociodemográfico, foram coletadas informações de sexo, raça/cor, orientação sexual, idade, situação conjugal, presença de filhos e renda. No bloco laboral, foram registrados setor de atuação, tipo de empresa/organização, tipo de vínculo de trabalho, tempo no emprego atual, carga horária semanal e região do país.

Escala de Assédio Moral – UNIPSI (versão curta, 8 itens). Baseada no instrumento original de 20 itens proposto por Figueiredo-Ferraz et al. (2015) e alinhada à conceituação de Leymann (1996), adaptada para o presente estudo. Trata-se de uma medida unifatorial que avalia a frequência de exposição a comportamentos hostis no contexto laboral (ex. item: “Fui ignorado(a) ou excluído(a)”). A adaptação seguiu recomendações para equivalência transcultural (Beaton et al., 2000; International Test Commission, 2017) e foi realizada uma redução planejada para maior parcimônia, preservando a cobertura conceitual do construto (Hinkin, 1998; Kline, 2016). O coeficiente de fidedignidade foi elevado ($\omega = 0,882$; $\alpha = 0,879$). Evidências de validade fatorial foram obtidas por Análise Fatorial Confirmatória com estimador robusto para itens ordinais (WLSMV/DWLS), indicando ajuste excelente do modelo unifatorial: $\chi^2(20) = 4,956$, $p = 1,000$, CFI = 1,000, TLI = 1,019, RMSEA = 0,000 e SRMR = 0,030; com KMO = 0,911 e teste de Bartlett $\chi^2(28) = 842,8$, $p < 0,001$. As respostas foram registradas em escala de frequência de cinco pontos, de 1 (nunca) a 5 (sempre), com maiores escores indicando maior assédio moral percebido.

Capital psicológico (CP-24). Capital psicológico (CP-24) (Luthans et al., 2007), em versão brasileira (Cid et al., 2020), utilizado no presente estudo. Trata-se de um instrumento multidimensional composto por 24 itens, distribuídos em quatro fatores — Autoeficácia, Esperança, Resiliência e Otimismo (6 itens cada) — que avaliam um estado psicológico positivo no trabalho (ex. item: “Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo”). Itens com redação negativa foram recodificados previamente ao cálculo dos escores (itens 13, 20 e 23), e os escores foram computados por média (total e por dimensão), de modo que valores mais altos indicam maior capital psicológico. Evidências psicométricas foram obtidas por Análise Fatorial Confirmatória com estimador robusto para itens ordinais (WLSMV/DWLS), indicando ajuste global aceitável a bom para o modelo de quatro fatores

correlacionados: $\chi^2(246) = 598,848$, $p < 0,001$, CFI = 0,956, TLI = 0,951, RMSEA = 0,075 (IC90% = 0,068–0,083) e SRMR = 0,061; com KMO = 0,932 e teste de Bartlett $\chi^2(276) = 4494$, $p < 0,001$ (Brown, 2015; Flora & Curran, 2004). A fidedignidade foi elevada no escore total ($\omega = 0,949$; $\alpha = 0,909$) e variou entre dimensões: Autoeficácia ($\omega = 0,911$; $\alpha = 0,906$), Esperança ($\omega = 0,940$; $\alpha = 0,862$), Resiliência ($\omega = 0,729$; $\alpha = 0,649$) e Otimismo ($\omega = 0,585$; $\alpha = 0,544$) (Dunn et al., 2014; McNeish, 2018). As respostas foram registradas em escala Likert de cinco pontos, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Intenção de abandono institucional (EIAT — subescala IAI) (Carlotto et al., 2023), utilizada no presente estudo. Trata-se de uma medida unifatorial da dimensão Intenção de Abandonar a Instituição (IAI), composta por quatro itens, que avalia a frequência de pensamentos e planos de mudança de instituição (ex. item: “Eu penso em mudar de instituição”). No estudo de desenvolvimento, a EIAT apresentou estrutura bidimensional (IAP e IAI) com bom ajuste em AFC: $\chi^2 = 55,190$; $gl = 26$; TLI = 0,983; CFI = 0,987; RMSEA = 0,04 (0,02–0,06). A fidedignidade da dimensão IAI foi satisfatória ($\alpha = 0,86$; $\omega = 0,87$). As respostas são registradas em escala de frequência de cinco pontos, variando de 0 (nunca) a 4 (todos os dias), e o escore é calculado pela média dos itens, com maiores valores indicando maior intenção de abandono institucional.

Procedimentos

A coleta de dados foi realizada on-line, por meio da plataforma LimeSurvey, um sistema seguro de aplicação de questionários eletrônicos, entre agosto e novembro de 2025, após aprovação ética sob o CAAE 85441524.0.0000.5540. O questionário foi configurado para garantir o anonimato dos participantes, não havendo coleta de endereços IP ou de quaisquer informações que permitissem sua identificação.

O questionário foi divulgado em LinkedIn, Facebook e Instagram, utilizando-se recrutamento em cadeia (bola de neve) (Biernacki & Waldorf, 1981). Nessa técnica, a participação inicia-se a partir de convites direcionados a um grupo inicial e, posteriormente, os próprios participantes são encorajados a compartilhar o estudo com pessoas de sua rede que atendam ao perfil-alvo, ampliando o alcance amostral por indicação sucessiva, o que é especialmente útil quando se busca acessar populações diversas e dispersas. O acesso ao instrumento foi liberado somente após a leitura e o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado na primeira tela do formulário.

Análise de dados

As análises foram realizadas no software JASP (versão 2.6, 2024). Para examinar o modelo de mediação do CP entre AM e IAI, foi utilizado o modelo linear generalizado (GLM),

por meio do módulo Medmod. Inicialmente, conduziram-se análises descritivas para examinar a distribuição das respostas, identificar casos omissos e verificar a presença de valores extremos. A detecção de outliers foi realizada por meio da inspeção de boxplots e da análise de escores padronizados (z-scores), adotando-se como critério valores absolutos superiores a $|3,29|$, por corresponderem a um nível de significância bilateral de 0,001 na distribuição normal, sendo considerado um critério conservador para identificação de valores extremos univariados. Não foram identificados valores extremos que justificassem a exclusão de casos, indicando adequação dos dados para a análise subsequente (Tabachnick & Fidell, 2019; Field, 2024).

Na etapa inferencial, estimaram-se modelos GLM para testar as associações entre AM, as dimensões do CP (autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo) e IAI, assumindo distribuição normal e função de ligação identidade (link function). Os efeitos diretos foram avaliados por meio dos coeficientes estimados, erros-padrão, valores z e níveis de significância. A análise de mediação seguiu a abordagem centrada na inferência do efeito indireto, conforme recomendações de Hayes (2022) e MacKinnon (2020). Os efeitos indiretos, diretos e totais foram estimados no âmbito do GLM, com intervalos de confiança de 95% calculados pelo método delta, procedimento padrão implementado no JASP para modelos de mediação baseados em regressão. Essa escolha é indicada em contextos de normalidade aproximada, nos quais o método delta apresenta desempenho comparável ao bootstrap, com maior estabilidade numérica (MacKinnon, 2020). Os resultados foram reportados por meio de coeficientes padronizados (β), adotando-se $p < 0,05$ como nível de significância.

Resultados

A Tabela 1 apresenta a média, o desvio-padrão, as correlações entre as medidas utilizadas e os coeficientes de consistência interna (α). As estatísticas descritivas indicaram níveis moderados de AM na amostra. As dimensões do CP apresentaram médias moderadas a elevadas, com destaque para a autoeficácia, seguida pela resiliência e pela esperança. O otimismo apresentou média relativamente mais baixa, embora ainda em patamar intermediário da escala. A IAI apresentou média moderada, acompanhada de maior dispersão das respostas, sugerindo variabilidade considerável na propensão ao abandono entre os participantes.

As análises correlacionais evidenciaram associações estatisticamente significativas e de magnitude baixa a moderada entre AM, dimensões do CP e IAI, indicando relações lineares consistentes entre as variáveis. O padrão observado — com correlações na direção

teoricamente esperada e ausência de associações excessivamente elevadas entre os preditores — sugere linearidade adequada e ausência de multicolinearidade severa, atendendo aos pressupostos para a estimação de modelos lineares. Assim, esses resultados forneceram suporte empírico para a realização de análises subsequentes por meio de GLM, possibilitando o teste simultâneo de efeitos diretos e indiretos entre as variáveis investigadas. Ademais, os instrumentos apresentaram índices adequados de consistência interna (α variando entre 0,70 e 0,91), assegurando confiabilidade satisfatória das medidas.

Tabela 1.

Médias, desvios-padrão, correlações e consistência interna (α) das variáveis do estudo

Variáveis	M(DP)	1	2	3	4	5	6
1. AM	2,37 (0,95)	(0,90)					
2. CP.autoeficácia	3,93 (0,93)	-0,40**	(0,91)				
3. CP.esperança	3,46 (0,96)	-0,37**	0,64**	(0,87)			
4. CP.resiliência	3,49 (0,67)	-0,23*	0,59**	0,64**	(0,76)		
5. CP.otimismo	2,97 (0,67)	-0,08	0,38**	0,58**	0,55**	(0,70)	
6. IAI	3,01 (1,36)	0,44**	-0,24*	-0,32**	-0,13	-0,06	(0,90)

Nota. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; α na diagonal; CP = Capital Psicológico; IAI = Intenção de abandono Institucional

Na Tabela 2 são apresentados os efeitos indiretos e diretos do modelo entre AM e IAI, mediado pelas dimensões do CP. Os resultados indicaram que AM apresentou efeito direto positivo e estatisticamente significativo sobre IAI ($\beta = 0,36$, $z = 4,66$, $p < 0,001$), evidenciando que níveis mais elevados de assédio moral estão associados a maior intenção de abandono institucional. O efeito total de AM sobre IAI também foi significativo ($\beta = 0,44$, $z = 6,21$, $p < 0,001$), confirmando a robustez dessa associação.

No que se refere aos efeitos indiretos, observou-se mediação significativa apenas pela dimensão esperança do CP. Especificamente, AM esteve negativamente associado à esperança ($\beta = -0,37$, $z = -5,07$, $p < 0,001$). Menores níveis desse recurso estiveram associados a maior IAI ($\beta = -0,31$, $z = -2,87$, $p = 0,004$), resultando em um efeito indireto positivo e significativo ($\beta = 0,11$, IC 95% [0,04, 0,29], $p = 0,013$). Esse resultado indica que a redução da esperança constitui um mecanismo psicológico relevante por meio do qual AM aumenta IAI.

Em conjunto, os achados caracterizam um modelo de mediação parcial, no qual AM exerce influência direta substancial sobre IAI, sendo esse efeito parcialmente explicado pela redução da esperança, mas não pelas demais dimensões do CP.

A análise da magnitude dos efeitos indicou que AM apresentou efeito total de magnitude moderada sobre IAI ($\beta = 0,44$). A mediação pela esperança explicou aproximadamente 25% do efeito total, caracterizando uma mediação parcial substantiva. Esse resultado evidencia que, embora AM exerça influência direta expressiva sobre IAI, uma parcela relevante desse efeito opera por meio da redução da esperança.

Tabela 2.

Efeitos indiretos e direto do modelo entre assédio moral e intenção de abandono institucional mediado pelas dimensões do capital psicológico

Tipo	Efeito	Estimativa	SE	β	<i>z</i>	<i>p</i>
Indireto	AM \Rightarrow CP.autoeficácia \Rightarrow IAI	-0,01	0,05	-0,01	-0,09	0,92
Indireto	AM \Rightarrow CP.esperança \Rightarrow IAI	0,16	0,06	0,11	2,499	0,01
Indireto	AM \Rightarrow CP.resiliência \Rightarrow IAI	-0,03	0,03	-0,02	-1,00	0,32
Indireto	AM \Rightarrow CP.otimismo \Rightarrow IAI	-0,01	0,01	-0,01	-0,70	0,48
Direto	AM \Rightarrow IAI	0,51	0,11	0,36	4,66	< 0,001

Discussão

À luz do modelo JD-R, os resultados confirmam que o AM opera como uma demanda ocupacional social crônica, capaz de desencadear processos de desgaste psicológico e atitudes de retirada. A confirmação da H1, evidenciada pelo efeito direto positivo e significativo de AM sobre IAI, está em consonância com evidências recentes que identificam o bullying no trabalho como um dos preditores mais consistentes da intenção de saída. Estudos longitudinais e metanálises recentes demonstram que a exposição continuada a comportamentos hostis antecede o desejo de desligamento e aumenta a probabilidade de saída efetiva da organização (Nielsen & Einarsen, 2018; Madsen et al., 2021; Xu et al., 2023; Lever et al., 2023; Minibas-Poussard et al., 2025). Esses achados reforçam a proposição central do JD-R de que demandas elevadas, quando persistentes e não compensadas por recursos adequados, tendem a culminar em respostas de afastamento psicológico e comportamental (Bakker & Demerouti, 2017).

No que se refere à H2, os resultados indicaram que AM esteve negativamente associado a recursos psicológicos individuais, especialmente à esperança, autoeficácia e resiliência, corroborando a noção de que demandas ocupacionais adversas podem erodir recursos pessoais ao longo do tempo. Evidências recentes apontam que ambientes de trabalho caracterizados por humilhação, desqualificação e hostilidade comprometem a percepção de controle, a capacidade de enfrentamento e as expectativas de futuro, fragilizando recursos psicológicos necessários para lidar com as exigências do trabalho (Giorgi et al., 2023; Glavanits et al., 2025). Tal padrão é consistente com extensões do JD-R que reconhecem os recursos pessoais como vulneráveis a contextos organizacionais cronicamente estressores.

A H3 foi parcialmente confirmada, uma vez que apenas a dimensão esperança do CP apresentou associação significativa com IAI. Esse achado sugere que nem todos os recursos pessoais exercem o mesmo papel nos processos motivacionais. A esperança, entendida como a capacidade de estabelecer metas, identificar caminhos viáveis e sustentar agência, mostra-se particularmente relevante para decisões prospectivas, como permanecer ou abandonar a organização. Estudos recentes indicam que trabalhadores com maior esperança tendem a apresentar mais engajamento, mais vínculo afetivo e menor intenção de saída, mesmo em contextos desafiadores (Karatepe et al., 2024; Luthans et al., 2021). Em contraste, autoeficácia, resiliência e otimismo parecem relacionar-se mais fortemente a desempenho, adaptação e bem-estar subjetivo, exercendo influência menos direta sobre atitudes de abandono institucional (Newman et al., 2019; Lorente et al., 2023; Luthans & Youssef-Morgan, 2022).

No que concerne a H4, os resultados sustentam um modelo de mediação parcial, no qual a esperança emerge como o mecanismo psicológico central que explica, ao menos em parte, a relação entre AM e IAI. De acordo com o JD-R, recursos pessoais podem mediar os efeitos das demandas sobre desfechos motivacionais ao influenciar a forma como os indivíduos interpretam suas possibilidades futuras no trabalho (Bakker & Demerouti, 2017). A redução da esperança observada no contexto de AM sinaliza o enfraquecimento do processo motivacional, tornando IAI uma alternativa percebida como mais viável. Evidências recentes reforçam que a esperança e outros componentes do CP podem desempenhar papel protetivo frente a ambientes hostis, mas que sua deterioração está associada a maior intenção de saída (Olgun & Thapa, 2025).

Do ponto de vista da magnitude dos efeitos, os achados indicam que a esperança explica cerca de um quarto do impacto total de AM sobre IAI, reforçando seu papel como mecanismo psicológico central, ainda que não exclusivo. Sob a perspectiva do JD-R, esse resultado é coerente com a proposição de que recursos pessoais orientados ao futuro exercem função mediadora relevante nos processos motivacionais desencadeados por demandas

ocupacionais crônicas (Bakker & Demerouti, 2017). Evidências recentes também indicam que a esperança se associa de forma consistente a menor intenção de saída, maior engajamento e manutenção do vínculo organizacional, especialmente em contextos adversos (Karatepe et al., 2024; Luthans et al., 2021).

Em síntese, os achados indicam que o AM constitui uma demanda ocupacional altamente disfuncional, com impacto direto expressivo sobre IAI e efeito indireto específico por meio da erosão da esperança. Alinhado ao modelo JD-R, o estudo evidencia que a compreensão da intenção de saída requer considerar não apenas a presença de demandas adversas, mas também os mecanismos psicológicos específicos pelos quais essas demandas comprometem recursos pessoais orientados ao futuro, fragilizando o vínculo entre indivíduo e organização. Esses resultados dialogam com abordagens recentes da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil e na América Latina, que enfatizam a necessidade de compreender os impactos do assédio moral não apenas como fator de adoecimento, mas também como elemento central na ruptura do vínculo indivíduo–organização.

Como implicações para a prática, com base no modelo Job Demands–Resources (JD-R), sugere-se que as organizações utilizem estratégias eficazes para a redução de IAI, priorizando intervenções simultâneas sobre demandas e recursos. Em primeiro lugar, a prevenção e o enfrentamento de AM devem ser tratados como ações estruturais de gestão, por meio do fortalecimento de políticas institucionais claras, canais seguros de denúncia, práticas de liderança ética e mecanismos formais de responsabilização, com o objetivo de reduzir uma demanda social crônica altamente disfuncional. Em segundo lugar, considerando que a esperança emergiu como o principal recurso psicológico mediador, programas de desenvolvimento organizacional devem investir na preservação e no fortalecimento de recursos orientados ao futuro, incluindo definição clara de metas, transparência nos critérios de progressão e oportunidades reais de desenvolvimento profissional. Sob a lógica do JD-R, tais iniciativas não apenas mitigam os efeitos deletérios de AM, mas também fortalecem o processo motivacional, contribuindo para a manutenção do vínculo pessoa–organização e para a redução de atitudes de retirada, como IAI.

Resultados esperados e inesperados: leitura crítica

Do ponto de vista esperado, a associação entre AM e IAI e a ligação entre AM e redução de recursos pessoais se alinham ao entendimento consolidado do assédio moral como risco psicossocial com custos individuais e organizacionais (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2012). O aspecto mais informativo — e potencialmente inesperado para algumas leituras — é a especificidade por dimensão: o fato de a esperança se manter como mecanismo

mais consistente sugere que a decisão de abandonar pode estar mais ancorada em avaliação de futuro e rotas do que em persistência genérica (resiliência) ou expectativa otimista global. Isso também conversa com a ideia de que certas dimensões podem ter precisão menor quando analisadas separadamente, exigindo cautela interpretativa, especialmente quando índices de consistência interna de subescalas são mais baixos (Dunn et al., 2014; McNeish, 2018).

Implicações práticas

Do ponto de vista aplicado, os resultados delineiam uma agenda de intervenção multinível e não substitutiva, na qual duas frentes devem ser articuladas de forma integrada: (a) prevenção e resposta institucional ao AM — por meio de políticas explícitas, canais de denúncia com credibilidade e proteção, protocolos de apuração com garantias processuais, medidas de contenção do dano e responsabilização — e (b) estratégias de fortalecimento de recursos pessoais, como intervenções breves em CP centradas em metas, rotas e microconquistas, com ênfase na esperança como recurso prospectivo associado à regulação da permanência/saída em contextos adversos (Einarsen et al., 2020; Luthans et al., 2007). Cabe sublinhar, contudo, que ações focadas em CP não devem ser mobilizadas como “atalho” tecnocrático nem como resposta meramente compensatória, sob pena de individualizar um fenômeno cujo funcionamento é eminentemente organizacional e relacional. Ainda que recursos pessoais possam atenuar efeitos, a persistência do AM é sustentada por assimetrias de poder, clima permissivo e práticas de gestão que normalizam a hostilidade, exigindo, portanto, respostas estruturais robustas e governança consistente de riscos psicossociais (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018). Nessa direção, o fortalecimento de recursos psicológicos deve ser concebido como complemento — e nunca como substituto — das políticas e dispositivos institucionais de prevenção, monitoramento e responsabilização.

Forças, limitações do estudo e agenda futura

Entre as forças do estudo, destaca-se a integração do AM ao modelo Job Demands–Resources (JD–R), o que favorece compreendê-lo como uma demanda ocupacional social crônica e explicitar mecanismos psicológicos associados à IAI. Além disso, a análise simultânea de efeitos diretos e indiretos permitiu evidenciar uma mediação específica por esperança, sugerindo um processo no qual experiências prolongadas de hostilidade podem reduzir percepções de rotas e energia para perseguir metas, elevando a intenção de mudança de instituição. Esse achado contribui ao indicar que diferentes dimensões do CP podem desempenhar papéis distintos em processos motivacionais ligados à retirada organizacional,

evitando interpretações homogêneas do construto (Luthans et al., 2007). Adicionalmente, o uso de instrumentos com índices adequados de consistência interna reforça a robustez das inferências ao assegurar maior precisão na mensuração dos construtos investigados (Dunn et al., 2014; McNeish, 2018).

Apesar dessas forças, algumas limitações devem ser consideradas. Primeiro, o delineamento transversal impede inferências causais e não capta a dinâmica temporal entre exposição ao AM, erosão de recursos psicológicos e formação da IAI. Assim, estudos futuros devem empregar delineamentos longitudinais para examinar a sequência temporal desses processos. Uma via promissora é o uso de modelos de painéis cruzados (cross-lagged panel models), permitindo testar relações recíprocas — por exemplo, se AM antecede a perda de recursos ou se níveis mais baixos de CP aumentam a vulnerabilidade a atos negativos ao longo do tempo (Maxwell & Cole, 2007). Complementarmente, modelos de crescimento latente podem avaliar trajetórias de mudança na exposição ao AM e na evolução dos recursos psicológicos, especialmente esperança, identificando padrões de risco, resiliência e recuperação.

Uma segunda limitação refere-se ao uso exclusivo de medidas autorreferidas, o que pode envolver viés de método comum. Pesquisas futuras podem integrar múltiplas fontes de dados, incluindo avaliações de pares e liderança, indicadores organizacionais e registros administrativos (por exemplo, afastamentos, rotatividade efetiva, movimentações internas), fortalecendo a validade das conclusões. Terceiro, a composição da amostra limita a generalização para outros contextos, sugerindo replicações em diferentes setores, níveis hierárquicos e culturas institucionais.

Além disso, abordagens multinível constituem uma agenda particularmente relevante, por permitirem considerar simultaneamente níveis individuais e contextuais (equipes, departamentos, unidades). Essa estratégia pode esclarecer de que modo clima ético, práticas de gestão, estilos de liderança e políticas institucionais de prevenção influenciam a intensidade de AM e seus efeitos sobre recursos psicológicos e decisões de permanência/saída (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018). Estudos futuros também podem ampliar o conjunto de desfechos, incluindo comprometimento organizacional, engajamento, exaustão emocional, afastamento psicológico e rotatividade efetiva, para testar se o papel da esperança se mantém consistente em diferentes formas de retirada.

Por fim, recomenda-se diversificar a estratégia metodológica por meio de delineamentos mistos (quantitativos e qualitativos) e pesquisas aplicadas/avaliativas que testem intervenções organizacionais voltadas tanto à prevenção de AM quanto ao fortalecimento de recursos psicológicos — especialmente esperança — como componente

complementar. Estudos de efetividade podem oferecer evidências diretamente transferíveis para políticas institucionais e práticas de gestão mais eficazes, desde que mantenham o princípio central: prevenir AM é uma responsabilidade organizacional, e recursos individuais devem ser tratados como suporte e não como substituição de governança institucional (Einarsen et al., 2020; Luthans et al., 2007; Nielsen & Einarsen, 2018).

Referências

- Anandhan, H., Sathyamoorthi, V., Deikus, M., & Vveinhardt, J. (2026). Resilience as a moderator of the effects of workplace bullying on psychological distress and sleep quality among information technology professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23(1), 29.
<https://doi.org/10.3390/ijerph23010029>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163.
<https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., & Diehl, L. (2023). Construção e evidências de validade da Escala de Intenção de Abandono do Trabalho entre Docentes (EIAT). *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2), 2511–2517. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23601>
- Cid, D. T., Martins, M. C. F., Dias, M., & Fidelis, A. C. F. (2020). Psychological Capital Questionnaire (CP-24): Preliminary evidence of psychometric validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 25(1), 63–74. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250106>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Olivares-Faúndez, V. E. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: A longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(1), 39–47. <https://doi.org/10.1111/jir.12084>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
<https://doi.org/10.1037/apl0000103>

- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. M. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195–3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203809556>
- Maxwell, S. E., & Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods*, 12(1), 23–44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Sun, S., Chen, H., He, Y., Yu, F., Yang, Y., Chen, H., & Tung, T.-H. (2025). Workplace bullying and turnover intentions among workers: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 25, Article 2394. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23339-2>

Discussão geral

Os resultados desta dissertação sustentam um argumento direto, embora longe de trivial: o AM não apenas se associa à intenção de abandono, como também parece atuar por erosão seletiva de recursos psicossociais, com maior impacto sobre aqueles orientados ao futuro. Em termos práticos, isso significa que, diante de experiências repetidas de desqualificação, isolamento e hostilidade, tende a ocorrer um encurtamento do horizonte de planejamento e uma redução da percepção de controle sobre o próprio percurso na organização. Esse padrão é compatível com evidências recentes que indicam associação robusta entre bullying/assédio e intenção de saída, e com sínteses quantitativas que reiteram o fenômeno como preditor recorrente de turnover intention em diferentes ocupações (Maunder et al., 2023; Sun et al., 2025). A contribuição central desta dissertação está em reforçar que o AM não deve ser compreendido apenas como condição correlata do afastamento, mas como experiência que afeta mecanismos psicológicos específicos que tornam a intenção de abandonar mais provável.

Em consonância com a literatura contemporânea, os achados também dialogam com a recomendação de avançar do “se relaciona” para o “como se converte”, privilegiando mecanismos psicológicos e recursos pessoais e sociais como vias explicativas (Galanis et al., 2024; Giorgi et al., 2023). Nessa direção, os resultados indicam que o CP, especialmente em dimensões associadas à orientação para metas e expectativa de resultados, tende a ser sensível ao AM. Quando o contexto laboral passa a ser percebido como injusto, imprevisível ou hostil, a manutenção de metas, rotas e expectativas positivas pode se tornar mais difícil, o que reduz a persistência diante de obstáculos e favorece estratégias de retração. Assim, o aumento da intenção de abandono pode ser interpretado como um desfecho coerente com a deterioração de recursos que normalmente sustentariam a permanência, a adaptação e o investimento no trabalho.

Ao mesmo tempo, os achados sugerem que essa conversão não ocorre apenas por vias intrapsíquicas. O CS aparece como elemento relevante na compreensão do processo, na medida em que redes de apoio, confiança e troca de recursos funcionam como proteção cotidiana frente a demandas sociais adversas. Quando essas redes são frágeis ou quando o AM contribui para seu enfraquecimento, o trabalhador pode perder acesso a suporte emocional e instrumental, a informações relevantes e a validação interpessoal, fatores que tendem a aumentar a percepção de vulnerabilidade no ambiente. Nessa perspectiva, a intenção de abandono não reflete somente o impacto direto do AM sobre o indivíduo, mas também a

perda de condições relacionais que poderiam reduzir danos e ampliar alternativas de enfrentamento no próprio contexto organizacional.

Por fim, a convergência dos resultados reforça a compreensão do AM como processo cumulativo, e não como evento isolado. A noção de erosão seletiva é consistente com a lógica de desgaste progressivo, em que experiências repetidas de hostilidade reconfiguram gradualmente percepções, expectativas e repertórios de enfrentamento. Isso contribui para explicar por que a intenção de abandono se mantém como um desfecho tão consistente em estudos recentes: ela tende a emergir quando a permanência passa a ser avaliada como menos viável do que a saída, tanto pela deterioração de recursos pessoais quanto pelo enfraquecimento de condições sociais de sustentação (Maunder et al., 2023; Sun et al., 2025). Desse modo, os achados reforçam a importância de modelos explicativos que integrem recursos pessoais e sociais, pois a conversão do AM em intenção de abandono envolve simultaneamente mudanças no funcionamento psicológico e alterações no ambiente relacional imediato (Galanis et al., 2024; Giorgi et al., 2023).

Integração dos achados do Artigo 1: capital social, CP e assédio moral

No Artigo 1, o CP exibiu associação negativa direta e robusta com AM, ao passo que o CS não manteve efeito direto significativo quando modelado simultaneamente com CP. Em contrapartida, observou-se um efeito indireto estatisticamente significativo, sugerindo que recursos relacionais funcionam como proteção sobretudo quando se traduzem em recursos psicológicos mobilizáveis no cotidiano. Esse arranjo é congruente com a lógica da conservação de recursos: redes funcionais ampliam acesso a suporte, informação e oportunidades de coping, favorecendo a percepção de agência e capacidade; tais recursos pessoais, por sua vez, reduzem vulnerabilidade percebida e amortecem o impacto de estressores sociais recorrentes (Hobfoll, 1989). Assim, a ausência de efeito direto de CS no modelo simultâneo não implica irrelevância do constructo, mas aponta para um papel mais distal, dependente de conversão em recursos subjetivos capazes de operar “na ponta” da experiência de trabalho (Ben-Hador et al., 2021; Pihl et al., 2017).

A decomposição dimensional reforça essa interpretação. Componentes de CS vinculados à navegabilidade/alcance e a laços fortes tenderam a associar-se a menor AM, em linha com a ideia de que proteção relacional não decorre de “ter rede” em abstrato, mas de acesso efetivo a suporte e de capacidade de circular por estruturas formais e informais, acionando recursos quando a assimetria de poder se torna aguda (Ben-Hador et al., 2021). Em paralelo, no CP, esperança e autoeficácia emergiram como dimensões particularmente sensíveis ao fenômeno, corroborando evidências recentes de que os componentes do capital

psicológico não operam de maneira intercambiável e podem apresentar especificidade por desfecho e por domínio ocupacional (Loghman et al., 2022; Zambrano-Chumo & Guevara, 2024).

Do ponto de vista explicativo, a perda do efeito direto de CS no modelo simultâneo é compatível com sobreposição funcional entre recursos sociais e psicológicos: redes marcadas por confiança, reciprocidade e acesso à informação aumentam a probabilidade de o indivíduo sustentar rotas, agência e crença de eficácia em contextos adversos, elevando CP — e é nesse nível mais proximal que se observam relações mais fortes com AM (Ben-Hador et al., 2021). Além disso, em delineamentos transversais, a mediação deve ser interpretada como mediação estatística, não como evidência temporal; variáveis mais próximas ao desfecho tendem a absorver variância de preditores distais, especialmente quando compartilham mecanismo subjacente (MacKinnon, 2020; Maxwell & Cole, 2007). Por fim, permanece plausível que parte do efeito de CS seja condicional ao contexto: em ambientes permissivos ao abuso, redes podem falhar como proteção — ou mesmo reforçar silêncios e cumplicidades —, o que reforça a necessidade de analisar CS em articulação com clima, justiça organizacional e práticas de liderança (Einarsen et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018).

No Artigo 2, AM apresentou efeito direto sobre IAI, e a esperança operou como mediadora específica, explicando cerca de um quarto do efeito total e caracterizando uma mediação parcial de magnitude moderada. O resultado tem densidade teórica porque esperança não corresponde a um “otimismo difuso”, mas a um sistema motivacional composto por metas, agência e rotas; sob exposição repetida a atos negativos, o trabalhador pode experimentar não apenas exaustão, mas um estreitamento da percepção de caminhos possíveis e de controle sobre o futuro, tornando a saída uma alternativa psicologicamente mais provável e, em certos contextos, adaptativa (Loghman et al., 2022; Snyder, 2002). Evidências recentes convergem ao indicar que recursos pessoais positivos mediam a relação entre bullying e desfechos de desgaste e retirada, com variação por componente e por setor ocupacional (Karatepe & Karadaş, 2014; Olgun & Thapa, 2025).

A centralidade da esperança também ajuda a compreender por que outras dimensões do CP não apresentaram o mesmo desempenho mediacional. Autoeficácia tende a responder de forma mais direta a demandas de competência e desempenho; resiliência pode se expressar em horizontes temporais mais longos; e otimismo pode refletir diferenças disposicionais e variações situacionais. A esperança, por outro lado, é acionada precisamente quando há bloqueio de rotas e incerteza sobre continuidade — elementos que se alinham ao caráter crônico, relacional e desorganizante do AM (Loghman et al., 2022; Zambrano-Chumo & Guevara, 2024). Assim, a contribuição central do Artigo 2 não se reduz a afirmar que “o CP

medeia”, mas a delimitar qual dimensão medeia e sob qual lógica motivacional, refinando a explicação do caminho psicossocial que conecta AM à IAI.

Implicações teóricas e práticas

Teoricamente, os achados desta dissertação sustentam um modelo integrativo no qual o AM se associa à retirada psicológica e à intenção de abandono, e esse caminho é parcialmente explicado pela erosão de recursos pessoais positivos, com destaque para a esperança. Em termos de arcabouço, essa leitura se alinha à lógica de conservação de recursos ao sugerir que o AM pode operar como uma demanda social crônica capaz de consumir recursos valiosos e interromper processos de investimento e recuperação que sustentam engajamento e orientação para metas (Hobfoll, 1989). Além disso, os resultados não sugerem apenas que trabalhadores com maior CP sofrem menos; eles indicam que certos componentes do CP podem ser mais vulneráveis ao AM e mais decisivos para a conversão em intenção de saída. Em particular, a centralidade da esperança aponta para um processo em que o AM compromete a percepção de rotas e alternativas dentro da organização, reduz a expectativa de que esforço produzirá resultados e, como consequência, enfraquece a persistência diante de obstáculos. Nessa perspectiva, a intenção de abandono tende a emergir menos como reação impulsiva e mais como resposta funcional quando o trabalhador percebe que o contexto deixou de oferecer condições mínimas de previsibilidade e segurança para a continuidade do vínculo.

Ainda no plano teórico, os achados também ajudam a qualificar o papel do CS. Em vez de posicioná-lo como um amortecedor direto e universal, os resultados sugerem que os recursos relacionais podem operar de modo mais consistente como proteção indireta, especialmente quando favorecem a manutenção de recursos pessoais positivos. Ou seja, redes funcionais parecem importar não por serem redes em si, mas porque viabilizam suporte instrumental, validação, circulação de informação e pertencimento, elementos que podem sustentar esperança e autoeficácia em contextos adversos (Ben-Hador et al., 2021; Hobfoll, 1989). Esse ponto é importante porque evita duas distorções frequentes na literatura aplicada: a primeira é individualizar o problema, como se bastasse treinar recursos pessoais para neutralizar violência organizacional; a segunda é superestimar conectividade, como se qualquer aumento de interação produzisse proteção. O que os dados sugerem é um tipo de CS específico, mobilizável e confiável, com suporte efetivo e com possibilidade real de uso no cotidiano.

Do ponto de vista aplicado, os resultados reforçam que intervenções efetivas precisam ser multinível e orientadas por prioridade. O eixo principal deve ser organizacional: prevenção e resposta ao AM por meio de políticas claras, procedimentos operacionais, canais de denúncia com garantia de proteção, protocolos de apuração, responsabilização e monitoramento contínuo de clima e práticas de gestão, incluindo de forma central a dimensão de liderança (Einarsen et al., 2020). Em termos de desenho institucional, isso implica reduzir ambiguidade normativa, padronizar respostas e aumentar previsibilidade. Um sistema consistente de prevenção e resposta não elimina conflitos, mas define limites, reduz impunidade e diminui a probabilidade de que o custo do assédio seja transferido para quem o sofre (Bhattacharya & Singh, 2024).

Como segundo eixo, os achados sustentam ações complementares de desenvolvimento de CP, desde que posicionadas de forma adequada. Programas breves focados em esperança e autoeficácia podem contribuir para ampliar repertório de metas, planejamento de rotas e estratégias de retomada de agência, além de fortalecer a percepção de competência para lidar com demandas. A ênfase aqui é a complementaridade: desenvolvimento de recursos pessoais não deve ser apresentado como solução do problema, mas como estratégia de fortalecimento enquanto a organização enfrenta a raiz do fenômeno. Nessa lógica, intervenções centradas em esperança fazem sentido porque atuam sobre o mecanismo que, à luz dos resultados, se mostrou mais sensível ao AM e mais conectado ao desfecho de retirada e intenção de abandono.

O terceiro eixo, igualmente prático e frequentemente negligenciado, é o fortalecimento de CS funcional. Isso não significa estimular mais interação de forma indiscriminada, e sim criar condições para que vínculos confiáveis e suporte efetivo possam existir com baixo custo social. Isso pode envolver rotinas que favoreçam cooperação, dispositivos de apoio entre pares, redes de mentoria e acolhimento e práticas de liderança que reduzam isolamento e retaliação. Em termos operacionais, o CS protetivo é aquele que melhora a navegabilidade do trabalhador dentro da organização, facilita acesso à informação e aumenta a chance de obter suporte quando necessário (Ben-Hador et al., 2021). Ao mesmo tempo, é importante reconhecer que redes podem ser capturadas por dinâmicas de poder, reproduzir exclusões e amplificar o próprio assédio; por isso, o fortalecimento de CS precisa vir acompanhado de governança e critérios claros de funcionamento.

Em síntese, os achados apontam para um arranjo aplicado com hierarquia clara: conter e responsabilizar o AM como prioridade institucional; desenvolver recursos pessoais como amortecimento e fortalecimento de agência, com ênfase em esperança e autoeficácia; e

construir CS que seja funcional, mobilizável e seguro, evitando a suposição de que conectividade, por si só, equivale a proteção.

Limitações e agenda de pesquisa

Como limitações centrais, destaca-se o delineamento transversal e o uso exclusivo de autorrelato, o que exige prudência em inferências causais e recomenda replicações com delineamentos longitudinais e com múltiplas fontes de dados (Maxwell & Cole, 2007; Nielsen & Einarsen, 2012). Em particular, a testagem de processos mediacionais em dados transversais pode produzir estimativas que não representam adequadamente dinâmicas temporais, o que reforça a necessidade de estudos com múltiplas ondas para avaliar a sequência entre exposição ao AM, mudanças em recursos psicossociais e evolução da intenção de abandono (Maxwell & Cole, 2007). Além disso, embora o autorrelato seja apropriado para captar experiências subjetivas e percepções de recursos, sua utilização exclusiva pode aumentar o risco de variância comum do método e limitar a triangulação do fenômeno, sobretudo em construtos que envolvem avaliação do contexto e intenção comportamental (Nielsen & Einarsen, 2012).

Estudos futuros podem testar direcionalidade e relações recíprocas entre AM, CP e intenção de abandono por meio de delineamentos longitudinais e modelos de painéis cruzados, permitindo investigar tanto efeitos prospectivos quanto a possibilidade de retroalimentação entre as variáveis ao longo do tempo. Também é recomendável o uso de abordagens multinível para incorporar variáveis contextuais, como equipe, liderança e clima, distinguindo efeitos individuais de efeitos de unidade e examinando em que condições organizacionais a associação entre AM e intenção de abandono tende a ser mais intensa. Adicionalmente, há valor em examinar moderadores associados ao contexto de trabalho, como suporte organizacional percebido e práticas organizacionais, na medida em que podem alterar a magnitude dos efeitos e as condições sob as quais recursos relacionais funcionam como proteção (Hayat & Afshari, 2021; Vranjes et al., 2022). Por fim, uma agenda aplicada promissora é avaliar intervenções centradas em prevenção e resposta organizacional ao AM e estimar seus efeitos ao longo do tempo sobre recursos psicossociais e intenção de abandono, integrando indicadores subjetivos e, quando possível, dados organizacionais complementares.

Conclusão geral

Esta dissertação ofereceu evidências de que o AM se associa a maior intenção de abandono institucional e de que esse vínculo pode ser parcialmente explicado pela erosão de recursos psicológicos positivos, com destaque para a esperança como mecanismo específico. De modo geral, os achados indicam que o AM não opera apenas como evento estressor

associado a desfechos negativos, mas como experiência repetida que fragiliza recursos necessários para sustentar investimento no trabalho, planejamento e permanência. Nesse sentido, os resultados apontam para um encadeamento em que a exposição ao AM se relaciona à retirada psicológica e à intenção de saída, especialmente quando o trabalhador passa a perceber menos alternativas viáveis dentro da organização e menor capacidade de manter metas e rotas de ação no tempo.

No Artigo 1, o CP apresentou associação direta mais consistente com o AM e mediou a relação entre CS e AM, sugerindo que recursos relacionais tendem a reduzir vulnerabilidade principalmente quando se convertem em recursos pessoais efetivamente mobilizáveis (Ben-Hador et al., 2021; Hobfoll, 1989). Esse resultado contribui para uma leitura menos simplificada do papel do CS: não se trata apenas de ter contatos ou pertencer a redes, mas de dispor de vínculos confiáveis e úteis, capazes de oferecer suporte, informação e validação em momentos de maior risco psicossocial. Assim, o CS parece operar como proteção de forma mais consistente quando cria condições para preservar ou fortalecer recursos pessoais que sustentam enfrentamento, agência e continuidade do vínculo.

No Artigo 2, o AM manteve efeito direto sobre a intenção de abandono e apresentou mediação específica por esperança, indicando que a violência cotidiana pode intensificar decisões de saída ao comprometer metas, percepção de agência e expectativas realistas de futuro na organização (Loghman et al., 2022). A especificidade da esperança como mecanismo sugere que o processo não se reduz a desânimo generalizado, mas envolve alterações em componentes voltados ao futuro, particularmente a capacidade de imaginar caminhos alternativos e sustentar energia para perseguir objetivos. Esse achado reforça a utilidade de modelos que buscam explicar como o AM se converte em intenção de abandonar, identificando mecanismos mais sensíveis e potencialmente mais relevantes para intervenções.

No plano das implicações, os achados sustentam a necessidade de intervenções multinível, em que o núcleo esteja na prevenção institucional do AM e na responsabilização organizacional, e não em estratégias individualizantes. A prevenção efetiva depende de políticas claras, procedimentos operacionais, liderança preparada para reconhecer e interromper práticas abusivas, canais de reporte com proteção e protocolos de apuração e responsabilização. Como alvos complementares, o fortalecimento de CP, sobretudo esperança e autoeficácia, e a promoção de CS funcional, centrado em navegabilidade e vínculos confiáveis, aparecem como caminhos plausíveis para reduzir vulnerabilidades e atenuar desfechos de retirada. Esses alvos complementares devem ser posicionados como apoio ao enfrentamento e à preservação de recursos, sem deslocar para o indivíduo o ônus de se adaptar a um contexto que precisa ser regulado e transformado.

Por fim, a agenda de pesquisa recomendada envolve delineamentos longitudinais e multinível para esclarecer direcionalidade, testar mecanismos recíprocos e incorporar variáveis contextuais que condicionam o papel protetivo de recursos sociais e psicológicos (Maxwell & Cole, 2007; Vranjes et al., 2022). Estudos com múltiplas ondas podem avaliar com maior precisão a sequência temporal entre exposição ao AM, mudanças em recursos psicológicos e evolução da intenção de abandono, além de investigar potenciais relações bidirecionais. Abordagens multinível também são recomendáveis para integrar efeitos de equipe, liderança e clima, distinguindo o que é variação individual do que é efeito contextual. Nesse conjunto, pesquisas futuras podem fortalecer tanto a robustez explicativa dos modelos quanto a utilidade aplicada dos achados, aproximando evidências empíricas de estratégias organizacionais mais consistentes de prevenção e resposta ao AM no trabalho.

Referências

- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.5922314>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bhattacharya, S., & Singh, A. (2024). Guardians of consent: enhancing rape prevention through social control mechanisms. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487451>
- Ben-Hador, B., Eckhaus, E., & Klein, G. (2021). Personal social capital in organizations: A new scale to assess internal and external personal social capital in organizations. *Social Indicators Research*, 157(3), 1155–1177. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02702-x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed.). CRC Press.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., & Mastrogianni, M. (2024). Association between workplace bullying, job stress, and professional quality of life in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Healthcare*, 12(6), 623. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060623>
- Chirico, F., Giorgi, G., & Magnavita, N. (2023). Addressing all the psychosocial risk factors in the workplace requires a comprehensive and interdisciplinary strategy and specific tools. *Journal of Health and Social Sciences*, 8(3), 170–174. <https://doi.org/10.19204/2023/DDRS1>
- Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: A moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7/8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Karatepe, O., & Karadaş, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. M. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 75(12), 3195–3209. <https://doi.org/10.1111/jan.13986>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Sharma, S., & Scott, J. (2022). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (CP). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30, 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mackinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203809556>
- Maxwell, S. E., & Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods*, 12(1), 23–44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>
- Olgun, C., & Thapa, B. (2025). The effects of psychological capital and workplace bullying on intention to stay in the lodging industry. *Tourism and Hospitality*, 6(3), 127. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6030127>
- Pihl, P., Albertsen, K., Hogh, A., & Andersen, L. P. S. (2017). Social capital and workplace bullying. *Work*, 57(4), 535–545. <https://doi.org/10.3233/WOR-172589>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sun, S., Chen, H., He, Y., Yu, F., Yang, Y., Chen, H., & Tung, T.-H. (2025). Workplace bullying and turnover intentions among workers: A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 25, 2394. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23339-2>
- Vranjes, I., Notelaers, G., & Salin, D. (2022). Putting workplace bullying in context: The role of high-involvement work practices in the relationship between job demands, job

resources, and bullying exposure. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 136–151. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>

Maunder, R. G., Heenev, N. D., Greenberg, R. A., Jeffs, L. P., Wiesenfeld, L. A., Johnstone, J., & Hunter, J. J. (2023). The relationship between moral distress, burnout, and considering leaving a hospital job during the COVID-19 pandemic: A longitudinal survey. *BMC Nursing*, 22(1), Article 243. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01407-5>

Zambrano-Chumo, L., & Guevara, R. (2024). Psychological capital and turnover intention: The mediating role of burnout among healthcare professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), 185. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020185>

ANEXO A — Questionário completo aplicado no Lime Survey

Grupo 1 — Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Pergunta (obrigatória | questão única – botões de rádio):

Você leu e compreendeu as informações acima e concorda em participar da pesquisa de forma livre e esclarecida?

Opções de resposta:

- Concordo em participar da pesquisa
- Não concordo em participar da pesquisa

Observação de fluxo (como aplicado no survey): caso a pessoa selecione “Não concordo em participar da pesquisa”, o questionário é finalizado.

Grupo 2 — Dados Sociodemográficos e Laborais

Sexo (botões de rádio)

- Feminino
- Masculino
- Outro

Orientação sexual (botões de rádio)

- Heterossexual
- LGBTQ+
- Prefiro não declarar

Idade (campo numérico | mínimo 16 anos)

Resposta: _____

Situação conjugal (botões de rádio)

- Com companheiro(a)
- Sem companheiro(a)

Você tem filhos? (botões de rádio)

- Sim
- Não

Nível de escolaridade (lista suspensa)

- Fundamental
- Médio
- Superior (graduação)
- Pós-graduação

Profissão (texto aberto curto)

Resposta: _____

Cargo atual (texto aberto curto)

Resposta: _____

Tempo de atuação no emprego atual (anos) (campo numérico)

Resposta: _____

Carga horária diária de trabalho (campo numérico)

Resposta: _____

Remuneração mensal (campo numérico | permite casas decimais)

Resposta: _____

Outra atividade laboral além da principal? (botões de rádio)

Sim

Não

Tipo de empresa (botões de rádio)

Pública

Privada

Ramo de atuação (botões de rádio)

Indústria

Comércio

Serviços

Tipo de vínculo empregatício (botões de rádio)

CLT

Estatutário

Grupo 3 — Assédio Moral no Trabalho

Instruções: A seguir, apresentamos algumas situações negativas que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Indique com que frequência você vivenciou cada situação.

Tipo de resposta: Matriz (escala Likert de 5 pontos)

Âncoras da escala:

1 – Nunca | 2 – Raramente | 3 – Às vezes | 4 – Frequentemente | 5 – Sempre

Itens (marcar uma alternativa por linha):

Foram atribuídas a você tarefas absurdas ou sem sentido.

Você foi rebaixado(a) ao receber tarefas abaixo da sua capacidade profissional.

Pequenos erros ou falhas irrelevantes foram amplificados injustificadamente.

Você foi menosprezado(a) ou seu trabalho foi desvalorizado.

Restringiram suas possibilidades de comunicação com seu superior.

Você foi ignorado(a) ou excluído(a).

Você foi interrompido(a) constantemente ou sobrecarregado(a) quando tentou participar.

Você foi humilhado(a) ou desprezado(a) publicamente.

Gritaram com você ou usaram tom agressivo para intimidá-lo(a).

Você foi privado(a) de informações essenciais.

Suas ações foram maliciosamente distorcidas ou ignoradas.

Você foi deixado(a) sem tarefas, mesmo tentando tomar iniciativa.

Você recebeu ameaças de demissão, transferência, etc.

Você recebeu insultos por telefone ou e-mail.

Seu trabalho foi sabotado.

Você foi intimidado(a) fisicamente (bloqueio de passagem, empurrões, etc.).

Alteraram seu local de trabalho para isolá-lo(a).

Fizeram comentários ofensivos sobre sua vida privada.

Espalharam rumores ou falaram mal de você.

Você foi vítima de assédio sexual.

Perguntas complementares

Indique outras ações negativas realizadas contra você que não estejam na lista anterior. (texto longo)

Resposta:

Você já presenciou colegas sendo vítimas de Assédio Moral? (botões de rádio)

Sim

Não

Se sim, o assédio partiu de: (caixa de seleção múltipla | marcar todas as opções aplicáveis)

Chefia

Colegas

Clientes

Seu local de trabalho possui setor para denúncias de assédio moral? (botões de rádio)

Sim

Não

Seu local de trabalho possui treinamento de prevenção ao assédio? (botões de rádio)

Sim

Não

Como você avalia sua saúde geral de 1 (péssima) a 10 (muito boa)? (escala de rolagem)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Grupo 4 — Capital Social

Instruções: Indique o quanto você concorda com cada afirmação a seguir.

Tipo de resposta: Matriz (escala Likert de 5 pontos)

Âncoras da escala:

1 – Discordo totalmente | 2 – Discordo parcialmente | 3 – Neutro | 4 – Concordo parcialmente
| 5 – Concordo totalmente

Itens (marcar uma alternativa por linha):

Estou envolvido em atividades que não estão relacionadas ao meu trabalho habitual.

Me voluntario para participar de várias atividades no ambiente de trabalho.

As pessoas tendem a me fazer perguntas que não estão diretamente relacionadas ao meu trabalho porque sabem que realizo diferentes atividades na organização.

Gosto de estar envolvido em várias atividades na organização.

No meu local de trabalho, sei que estou conectado a pessoas influentes na organização.

Não me preocupo com o que acontece no ambiente de trabalho por causa das conexões que tenho.

Tenho influência na organização graças às conexões que possuo.

Sou considerado no trabalho uma pessoa que vale a pena contatar.

Todo mundo sabe que sou uma pessoa bem conectada.

Minha família tem muitas conexões ou influência.

Às vezes, as pessoas querem entrar em contato comigo por causa das conexões ou influência que tenho.

Tenho amigos de alto escalão em vários lugares.

Conheço a pessoa certa para me auxiliar em questões burocráticas que preciso resolver dentro da organização.

Tenho a habilidade de contatar qualquer pessoa na organização quando preciso tratar de qualquer assunto.

Sei a quem recorrer quando preciso resolver problemas na organização.

Tenho bons amigos no ambiente de trabalho.

Há pessoas no trabalho com quem converso sobre questões pessoais.

Algumas pessoas na organização confiam em mim.

Há pessoas na organização em quem posso confiar.

Tento fazer trabalho voluntário em locais fora do trabalho.

Trabalho em todos os tipos de lugares sem receber qualquer valor financeiro.

Estou em contato com diferentes grupos sociais.

Frequento aulas depois do trabalho.

Grupo 5 — Capital Psicológico

Instruções: Indique o quanto você concorda com cada afirmação a seguir.

Tipo de resposta: Matriz (escala Likert de 5 pontos)

Âncoras da escala:

1 – Discordo totalmente | 2 – Discordo parcialmente | 3 – Neutro | 4 – Concordo parcialmente
| 5 – Concordo totalmente

Itens (marcar uma alternativa por linha):

Sinto-me confiante em analisar uma solução para um problema de longo prazo.

Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões.

Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.

Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos da minha área de trabalho.

Sinto-me confiante ao estabelecer contato com pessoas fora da empresa para discutir sobre os problemas.

Sinto-me confiante para apresentar informações para um grupo de colegas.

Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.

Atualmente, procuro alcançar os meus objetivos de trabalho com grande energia.

Para qualquer problema, existem muitas soluções.

Neste momento, vejo-me como uma pessoa de sucesso no trabalho.

Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.

Neste momento, estou alcançando os objetivos profissionais que tracei para mim.

Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade de seguir em frente.

De um modo ou de outro, em geral consigo administrar dificuldades no trabalho.

No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar por minha conta e risco.

Em geral, supero com facilidade as coisas mais estressantes no trabalho.

Consigo superar os momentos difíceis no trabalho, porque já passei por dificuldades antes.

Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo neste trabalho.

Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, geralmente espero o melhor.

Se algo de mal pode me acontecer em termos de trabalho, irá acontecer.

No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.

No trabalho, sou otimista acerca do que vai acontecer no futuro comigo.

No trabalho, as coisas nunca me ocorrem do jeito que eu quero.

Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado bom.

Grupo 6 — Intenção de Abandono ao Trabalho

Instruções: Indique o quanto você concorda com cada afirmação a seguir.

Tipo de resposta: Matriz (escala Likert de 5 pontos)

Âncoras da escala:

1 – Discordo totalmente | 2 – Discordo parcialmente | 3 – Neutro | 4 – Concordo parcialmente
| 5 – Concordo totalmente

Itens (marcar uma alternativa por linha):

Eu penso em mudar de profissão.

Eu penso em mudar de instituição.

Está nos meus planos mudar de profissão no próximo ano.

Está nos meus planos mudar de instituição no próximo ano.

É certo que mudarei de profissão no próximo ano.

É certo que mudarei de instituição no próximo ano.

Penso em trabalhar em alguma área/atividade não relacionada à atual.

Verifico com minha rede possibilidades em outras áreas.

Verifico com minha rede possibilidades em outras instituições.

ANEXO B — Itens finais da Escala de Assédio Moral (versão curta) e correspondência teórica

(Leymann, 1996)

Instrução e escala: frequência de exposição no trabalho: **1 (nunca)** a **5 (Sempre)**.

Código (banco)	Enunciado do item (versão aplicada)	Categoria teórica (Leymann, 1996)
AM5_restricao_comunicacao	<i>Restringiram suas possibilidades de se comunicar, falar ou se reunir com seu superior.</i>	(1) Comunicação
AM6_ignorado_excluido	<i>Você foi ignorado(a), excluído(a) ou fingiram não notar sua presença.</i>	(2) Contatos sociais
AM17_isolamento_local	<i>Alteraram seu local de trabalho para isolá-lo(a) de seus colegas.</i>	(2) Contatos sociais
AM18_comentarios_ofensivos	<i>Foram feitos comentários ofensivos e repetitivos sobre você ou sua vida privada.</i>	(3) Reputação pessoal/profissional
AM3_erros_amplificados	<i>Pequenos erros ou falhas irrelevantes foram amplificados e dramatizados de maneira injustificada.</i>	(3) Reputação pessoal/profissional
AM15_sabotagem_trabalho	<i>Seu trabalho foi sabotado.</i>	(3) Reputação pessoal/profissional
AM2_rebaixamento	<i>Você foi rebaixado(a) ao receber tarefas abaixo da sua capacidade profissional ou de suas competências habituais.</i>	(4) Situação ocupacional
AM13_ameacas	<i>Você recebeu ameaças ou sugestões de demissão, rescisão de contrato, transferência, etc.</i>	(1) Comunicação

Nota. A correspondência foi realizada com base nas cinco categorias descritivas do modelo de Leymann (1996), utilizadas como referência conceitual para a UNIPSICO (Figueiredo-Ferraz et al., 2015). Os textos dos itens correspondem às variáveis do banco de dados.

ANEXO C — ECSP0 (versão final): tabela de itens, códigos e regras de escores

Este apêndice apresenta a estrutura final da Escala de Capital Social Pessoal nas Organizações Brasil (ECSP0), contendo a lista completa de itens (16), seus códigos em português, a organização por fator, e as regras de cálculo dos escores utilizadas nas análises.

A1. Tabela de fatores, itens e códigos (ECSP0 — 16 itens)

Escala de resposta (Likert 1–5):

1 = *Discordo totalmente* | 2 = *Discordo parcialmente* | 3 = *Neutro* | 4 = *Concordo parcialmente* | 5 = *Concordo totalmente*

Fator (nome)	Código do fator	Código do item	Item (texto)
Laços fortes no trabalho	F1-LF	LF01	Tenho bons amigos no ambiente de trabalho.
		LF02	Há pessoas na organização em quem posso confiar.
		LF03	Algumas pessoas na organização confiam em mim.
		LF04	Há pessoas no trabalho com quem converso sobre questões pessoais.
Conexões de poder e influência	F2-PI	PI01	Não me preocupo com o que acontece no ambiente de trabalho por causa das conexões que tenho.
		PI02	Tenho influência na organização graças às conexões que possuo.
		PI03	Todo mundo sabe que sou uma pessoa bem conectada.
		PI04	Às vezes, as pessoas querem entrar em contato comigo por causa das conexões ou influência que tenho.
		PI05	Tenho amigos de alto escalão em vários lugares.
Navegabilidade e alcance organizacional	F3-NA	NA01	Sou considerado no trabalho uma pessoa que vale a pena contatar.
		NA02	Conheço a pessoa certa para me auxiliar em questões burocráticas que preciso resolver dentro da organização.
		NA03	Tenho a habilidade de contatar qualquer pessoa na organização quando preciso tratar de qualquer assunto.

Fator (nome)	Código do fator	Código do item	Item (texto)
Engajamento social e voluntariado organizacional	F4-EV	NA04	Sei a quem recorrer quando preciso resolver problemas na organização.
		EV01	Me voluntario para participar de várias atividades no ambiente de trabalho.
		EV02	As pessoas tendem a me fazer perguntas que não estão diretamente relacionadas ao meu trabalho porque sabem que realizo diferentes atividades na organização.
		EV03	Gosto de estar envolvido em várias atividades na organização.

A2. Regras de cálculo dos escores (média)

Critério de inclusão: foram incluídos apenas participantes com respostas completas ao instrumento (questionário respondido até o final). Assim, não houve dados ausentes para os itens utilizados na composição dos escores e não foi realizada imputação.

Direção da pontuação: todos os itens estão no mesmo sentido; portanto, escores mais altos indicam maior capital social pessoal percebido no contexto organizacional.

A2.1. Escores por fator (subescores)

Os subescores foram calculados pela média aritmética dos itens pertencentes a cada fator:

- Escore F1-LF (Laços fortes no trabalho)
= média(LF01, LF02, LF03, LF04)
- Escore F2-PI (Conexões de poder e influência)
= média(PI01, PI02, PI03, PI04, PI05)
- Escore F3-NA (Navegabilidade e alcance organizacional)
= média(NA01, NA02, NA03, NA04)
- Escore F4-EV (Engajamento social e voluntariado organizacional)
= média(EV01, EV02, EV03)

A2.2. Escore total (ECSP0 Total)

O escore global foi calculado pela média aritmética de todos os itens da versão final:

- ECSP0 Total = média(LF01...LF04, PI01...PI05, NA01...NA04, EV01...EV03)

A3. Observação para replicação

Os códigos apresentados neste apêndice correspondem diretamente aos rótulos das variáveis no banco de dados e foram utilizados nas análises confirmatórias, no cálculo dos escores e nas análises subsequentes (e.g., regressões e correlações).