

Suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas: comprovação de uma medida¹

Organizational Support in Workers from Different Companies: Evidence of a Measure

Nilton Soares Formiga², Ludmyla L. Bassanin, Mariana V. Souza, Filipe M. C. Da Silva Gianni G. Da C. Gouveia E Silva³ y Marcos Aguiar De Souza⁴

Recibido: 09- Enero - 2014 • Revisado: 02- Noviembre- 2014 • Aprobado: 25- Febrero-2015

Resumo

Os interesses que a psicologia organizacional e do trabalho tem para compreender o binômio homem-trabalho, pauta-se na qualidade funcional e estrutural da empresa e das relações humanas. Estudos no Brasil propõem uma medida que avalia às ações que promovam o desenvolvimento dos funcionários, disponibilização de recursos, autonomia, reconhecimento e visibilidade profissional, isto é, o suporte organizacional. Essa medida permite desenvolver um meio avaliativo da crença dos trabalhadores no apoio da organização diante de alguma eventualidade. Neste estudo, pretende-se avaliar a acurácia da escala do suporte organizacional em trabalhadores em diferentes empresas. Participaram do estudo 214 trabalhadores de diferentes empresas da cidade de João Pessoa-PB, com idade de 19 a 61 anos, homens e mulheres, com renda econômica variando de 1.000,00 a 2.000,00 reais. A análise domínio-comportamento revelou intercorrelações positivas item-fator; na análise confirmatória, os indicadores psicométricos ratificaram a estrutura fatorial, previamente, encontradas nos estudos brasileiros.

Palavras Chave Autores: Suporte Organizacional, Análise Estrutural, Empresas.

Palabras clave descriptores: Psicología Industrial, Organizaciones, Análisis Estadístico.

Abstract

The interests that organizational psychology and work psychology is to understand the binomial - man-work, based in the functional quality and also structural quality of business and human relations. Studies in Brazil propose a measure that evaluates the actions that promote employee development, resources availability, autonomy, recognition and professional visibility, that being organizational support. This measure allows to develop an evaluative way through belief of the workers in support of the organization before any eventuality. This study aims to assess the accuracy of the organizational support scale for workers in different companies. The study included 214 workers from different companies in the city of João Pessoa -PB; Ages from 19 to 61 years old, both men and women, with economic rent ranging from 1.000,00 to 2.000,00 Reais. The analysis field-behavior revealed positive intercorrelations item-factor; the confirmatory analysis, the psychometric indicators ratified the factor structure previously found in Brazilian studies.

Keywords authors: Organizational Support, Structural Analysis, Companies.

Keywords plus: Psychology, Industrial, Organizations, Statistical Analysis.

Para citar este artículo:

Soares Formiga, N., Bassanin, L. L., Souza, M. V., Da Silva, F. M. C., Gouveia E Silva, G. G. C. y Aguiar De Souza, M. (2015). Suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas: comprovação de uma medida. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 9-20.

1. Este estudio fue desarrollado en la práctica de investigación en la Facultad Mauricio de Nassau – JP.
2. Doctor en Psicología Social por la Universidad Federal de Paraíba. Dirección para la correspondencia: Avenida Guarabira, 133. Barrio de Manaíra. CEP: 58038-140. João Pessoa - PB. Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com.
3. Alumnos del pregrado en Psicología en la Facultad Mauricio de Nassau – JP.
4. Doctor em Psicología. Profesor associado al Departamento de Psicología y a la maestría de psicología, en la Universidad Federal Rural de Río de Janeiro. E-mail: maguiarsouza@uol.com.br Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, Brasil.

Introdução

Com o avanço da ciência psicológica, muitos dos seus espaços teóricos aplicados ou gerais foram desenvolvidos com o objetivo de avaliar o comportamento humano; destes, a indústria ou organização, bem como, a necessidade de compreender o sentido, função e estrutura do trabalho na relação indivíduo-sociedade, gerou um campo de interesse muito promissor: a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Além dos seus interesses clássicos, que essa área da psicologia compreender a influência da motivação, satisfação, liderança, eficiência e produtividade, cultura, valores, atitudes, saúde do trabalhador, etc., na produtividade e eficiência do trabalho, esta, propôs novos espaços de atuação; apontou, também, em direção, não apenas para o problema do binômio homem-trabalho, mas, para a importância e qualidade da organização funcional e estrutural das relações humanas na empresa (Spector, 2002; Wagner III & Hollenbeck, 2000; Kanaane, 2011; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

Essa importância tem como base de referência, para a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a leitura e medida do clima organizacional quanto a sua influência no trabalho, valores organizacionais, cultura organizacional, suporte social no trabalho e organizacional, etc. (Formiga, Fleury & Souza, 2013); destas inúmeras variáveis, o presente estudo terá como objetivo avaliar o suporte organizacional em trabalhadores, o qual se refere às ações que promovam o desenvolvimento dos funcionários, disponibilização de recursos, autonomia, reconhecimento e visibilidade (Aselage & Eisenberger, 2003; Aube, Rousseau & Morin, 2007).

De forma geral, a percepção do suporte organizacional poderá ser desenvolvida através

“Essa importância tem como base de referência, para a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, a leitura e medida do clima organizacional quanto a sua influência no trabalho, valores organizacionais, cultura organizacional, suporte social no trabalho e organizacional, etc.”

de várias situações, em termos de via de mão dupla, quanto às trocas existentes entre o empregado e o empregador/empresa (seja por meio de comportamentos ou atitudes). Para que isso ocorra, tem como base de orientação a seguinte premissa: o empregado desenvolve uma crença global em relação ao grau em que a organização o valoriza e cuida de seu bem-estar; com isso, gera-se uma percepção de que a empresa o apóia (Byrne & Hochwarter, 2008; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008; Jawahar & Hemmasi, 2006; Richardson et al., 2008; Tamayo & Abbad, 2006).

O suporte organizacional seria, então, uma forma de contrato psicológico, o qual tem sua função, estrutura e organização nas expectativas de troca e benefícios mútuos que são estabelecidos pelo trabalhador com a sua organização; destacam-se, com isso, as expectativas de reciprocidade nas interações entre indivíduo e organização (Chong, White & Prybutok, 2001; Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Paschoal, 2008). Especificamente, a organização, teria obrigações que são legais, morais e

financeiras com seus membros e, provavelmente, o trabalhador, sentiria obrigado a apresentar bom desempenho e o dever de ser leal e comprometido com a organização, existindo um contrato psicológico do trabalhador-organização, estabelecendo trocas e benefícios mútuos.

Desta maneira, foi que Eisenberger et al. (1986), partindo da definição de que o suporte organizacional refere-se às percepções do trabalhador acerca do tratamento que recebe da organização em retribuição ao seu esforço, desenvolveu um instrumento de medida para avaliar a percepção de suporte organizacional; sendo posteriormente, avaliado por pesquisadores na área da Psicologia Organizacional, com trabalhadores brasileiros, visando a validade e segurança psicométrica de tal medida (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Siqueira et al., 2008).

Apesar da parcimônia em defender o modelo reduzido da escala EPSO, para Siqueira et al., (2008), em termos conceituais, buscou-se avaliar a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar; este autor, propôs uma escala distinta, em relação a quantidade de itens, da apresentada por Eisenberger et al. (1986); ao invés de 36 itens, Siqueira et al. (2008) propôs 10 itens. Em seu estudo exploratório, foram observados indicadores psicométricos que garantiram a fatorialidade reduzida, mas, apesar da confiança nos resultados, viu-se a necessidade de exclusão de um item da escala, sugerindo então a manutenção de 9 itens, condição que permitiu o aumento do alfa de Cronbach e dos escores fatoriais item-fator.

Considerando essa organização fatorial apontada por Siqueira et al. (2008) em relação a EPSO, Formiga, Fleury e Souza (2013), realizaram uma análise fatorial confirmatória para esse medida; estes, salientavam a necessidade de que tal cálculo seria necessário devido aos seguintes pontos críticos estatístico-metodológicos: a análise exploratória concentra-se apenas nos dados obtidos e desconsidera um modelo teórico fixo que oriente a extração das dimensões latentes; na análise exploratória, não se permite qualquer indicação sobre a bondade de ajuste para o modelo que se propõem. Sendo assim, através de uma análise fatorial confirmatória, Formiga, Fleury e Souza (2013), confirmaram a estrutura unifatorial da EPSO ($c^2/gl = 1,42$, $RMR = 0,02$, $GFI = 0,99$, $AGFI = 0,97$, $CFI = 0,99$, $TLI = 0,99$ e $RMSEA = 0,03$), a qual apresentou indicadores psicométricos confiáveis e aceitos pela literatura, bem como, forneceu maior robustez na interpretação do modelo teórico (Byrne, 1989; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Tendo como orientação as análises estatísticas dos autores supracitados (Formiga, Fleury & Souza, 2013; Siqueira et al., 2008) no que se refere a organização fatorial da ESOP, o presente estudo tem o objetivo de avaliar a consistência estrutura fatorial desses instrumento; sendo assim, hipotetiza-se a observação de semelhante

estrutura fatorial previamente observado. Um estudo nessa direção visa o acompanhamento da evolução psicométrica do instrumento, bem como, a identificação destes construtos ao longo do tempo e perspectiva geo-política das organizações.

1. Método

1.1 Participantes

O estudo foi composto de 214 trabalhadores, com idades de 19 a 61 anos, sendo 56% do sexo feminino; 66% pertenciam a empresas privadas e 44% a empresas públicas, 38% tinham uma renda econômica de, aproximadamente, de 1.000,00 a 2000,00 reais. Esta amostra foi intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado.

1.2 Instrumento

Escala de Percepção de Suporte Organizacional - EPSO: trata-se de um instrumento desenvolvido por Eisenberger et al. (1986) em sua forma completa é composta por 36 itens e 17 itens em formato reduzido; no Brasil, Siqueira et al. (2008) teve objetivo realizar um estudo de validação e adaptação do instrumento para medir semelhante construto tendo como foco avaliar a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar.

A presente escala, de acordo com Siqueira et al. (2008), é composta por 9 itens, a qual explicou 55% da amostra estudada; este autor observou correlações itens-fator acima de 0,40 e um alfa (α) de Cronbach de 0,86. Seguindo a

“O estudo foi composto de 214 trabalhadores, com idades de 19 a 61 anos, sendo 56% do sexo feminino; 66% pertenciam a empresas privadas e 44% a empresas públicas, 38% tinham uma renda econômica de, aproximadamente, de 1.000,00 a 2000,00 reais”

direção teórico-metodológica, proposta pelo autor supracitado, foi que Formiga, Fleury e Souza (2013), através de uma análise fatorial confirmatória resolveram avaliar a estrutura fatorial da escala e observaram indicadores psicométricos que ratificaram a organização item-fator da escala em questão.

Além da EPSO, questões no qual informavam sobre variáveis como sexo, idade, tempo de serviço, setor onde trabalham (público ou privado) fazia parte do questionário.

1.3 Procedimentos

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

1.4 Administração

Quatro colaboradores com experiência prévia na administração do EPSO foram responsabilizados pela coleta dos dados, e apresentaram-se nas

empresas como interessados em conhecer as opiniões e os comportamentos dos alunos sobre as situações descritas nos instrumentos.

Solicitou-se a colaboração voluntária das pessoas no sentido de responderem um breve questionário. Após ficarem cientes das condições de participação na pesquisa, assinaram um termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada. A todos foi assegurado o anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto. A EPSO foi respondida individualmente ou em grupo *in loco* das empresas na cidade de João Pessoa-PB.

Apesar de o instrumento ser auto-aplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores na aplicação estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis. Um tempo médio de 30 minutos foi suficiente para concluir essa atividade.

1.5 Análise dos dados

Quanto à análise dos dados, tomando como base o estudo fatorial de Siqueira et al. (2008) e Formiga, Fleury e Souza (2013), sobre a EPSO, além das estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e correlação de Pearson, realizou uma análise fatorial confirmatória; esta última, tinha o objetivo de avaliar se o modelo bidimensional, previamente encontrado por esses autores, ainda apresentaria indicadores aceitáveis quanto a sua estrutura fatorial, principalmente, quando compará-lo ao modelo unifatorial.

Sendo assim, considerou-se como entrada, a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o

estimador *ML* (*Maximum Likelihood*). Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com quatro fatores. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Bilich; Silva & Ramos, 2006; Byrne, 1989; Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Kelloway, 1998; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; *Raiz Quadrada Média Residual* (RMR), que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero; O *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “bondade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index* (CFI) - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; O

Expected Cross-Validation Index (ECVI) e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* são indicadores geralmente empregados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do *ECVI* e *CAIC* expressam o modelo com melhor ajuste.

2. Resultados e discussão

A fim de atender ao objetivo principal do presente estudo, empregou-se o pacote estatístico AMOS 21.0 para efetuar uma análise fatorial confirmatória hipotetizando o modelo unifatorial observado por Siqueira et al. (2008), e corroborado, em sua estrutura fatorial por Formiga, Fleury e Souza (2013); pretendeu-se comprovar a organização item-fator observado pelos autores supracitados.

Inicialmente, efetuou-se uma análise de conteúdo, a qual tinha como objetivo verificar a representatividade comportamento-domínio, isto é, sistematicamente, buscou-se verificar a relação teórica do teste e as situações especificadas nos itens representam os aspectos esperados (Cunha, 1994; Pasquali, 1996; 2003). Na tabela 1, observa-se a relação positiva entre os itens e a pontuação total da EPSO, revelando não haver problema no conteúdo da escala avaliada.

Tabela 1: Escores correlacionais itens-pontuação total da Escala de Percepção do Suporte organizacional

Itens	EPSO
SUPORG1. Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte.	0,56*
SUPORG 2. Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam.	0,51*
SUPORG 3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema	0,60*
SUPORG 4. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem estar.	0,71*
SUPORG 5. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	0,74*
SUPORG 6. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0,73*
SUPORG 7. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.	0,59*
SUPORG 8. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.	0,55*
SUPORG 9. Esta empresa tentará fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	0,64*

Notas: *p < 0,001 (teste unilateral; eliminação pairwise de casos em branco); EPSO = Escala de Percepção Suporte Organizacional.

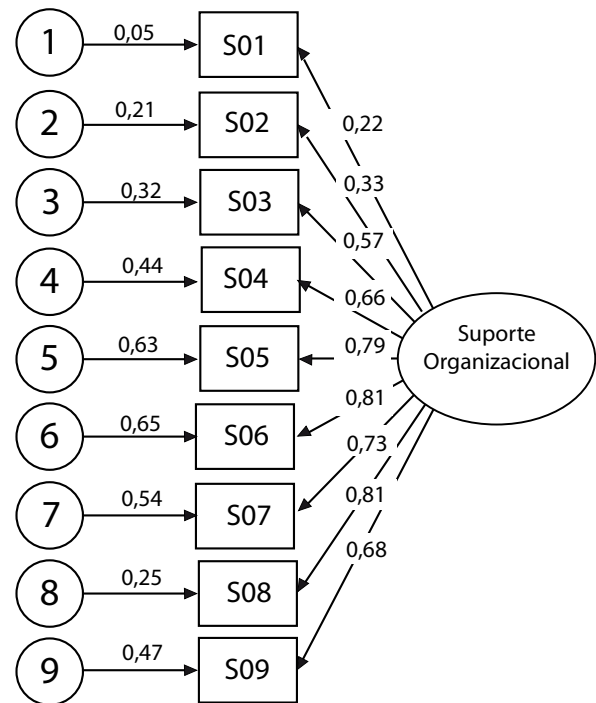
Considerando que não houve problema no conteúdo da escala em questão, partiu-se para verificar a validade de construto; isto é, nesta seção avaliou a estrutura unifatorial da EPSO, a qual, previamente observada por autores brasileiros (Formiga,

Fleury & Souza, 2013; Siqueira et al., 2008); para isso, optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ), o qual, revelaram indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997).

De acordo com os resultados obtidos nas análises, o modelo unifatorial apresentou indicadores estatísticos que justificam a acurácia e consistência estrutural da EPSO escala [$\chi^2/g.l. = 1.25$, RMR = 0.05, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, CFI = 0.99, TLI = 0.99, RMSEA (90%IC) = 0.03 (0.01-0.07)]. Com isso, é possível destacar a confirmação do modelo proposto por Siqueira et al. (2001) e corroborado Formiga, Fleury e Souza (2013), tendo no presente estudo também, encontrado indicadores que estiveram de acordo com o exigido na literatura estatística (Byrne, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997). Todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, denotando não haver problemas da estimação proposta da escala. Além disso, elas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$) corroborando a existência do modelo hipotetizado, a partir dos estudos supracitados avaliadores do suporte organizacional.

Na figura 1, é possível observar que os escores estiveram dentro do intervalo exigido para a avaliação da estrutura da escala; tal estrutura avalia a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar. A título de acréscimo aos resultados confirmatórios, o alfa de Crombach foi superior a 0,70 ($\alpha = 0,81$) e de alfas de 0,69 a 0,78 com o item excluído. Esses resultados referem-se a adequabilidade da referida escala e a consistência da medida para avaliar o suporte organizacional.

Figura 1: Representação gráfica da estrutural fatorial do suporte organizacional



Considerando os resultados apresentados, assume-se o modelo unifatorial para mensurar o suporte organizacional; estes resultados revelaram tanto a consistência interna quanto a acurácia de tal medida em trabalhadores. Desta forma, julga-se que no presente estudo não somente a contribuição de corroborar a estrutura psicométrica da escala de suporte organizacional, observados por Siqueira et al. (2008), em sua análise exploratória e confirmada por Formiga, Fleury e Souza (2013).

Vale destacar, que os indicadores de ajustes apontam, de forma robusta, para a confiabilidade da escala no contexto dos trabalhadores das empresas na cidade de João Pessoa-PB (sejam estas, públicas ou privadas); tal condição permite destacar que a escala mensura a percepção do suporte organizacional, compreendido como,

a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar. Porém, apesar da confiança, faz-se necessário salientar uma melhor avaliação para o item SO 1, pois, mesmo com um escore dentro do intervalo exigido, este, foi muito baixo, quando comparado ao escore do estudo de Formiga, Fleury e Souza (2013) quando utilizaram o mesmo cálculo.

Comprovado a estrutura fatorial, efetuou-se um teste t para amostras independentes a fim de avaliar as diferenças entre as pontuações das respostas dos sujeitos e relação ao tipo de empresa, os quais foram as seguintes: empresa pública (Média = 30,81, DP = 5, 62) e empresa privada (Média = 28,46, DP = 5, 62) [$t_{2,212} = 2,93$; $p < 0,01$]; comparando os escores obtidos por trabalhadores de empresas públicas e privadas houve uma diferença significativa entre os dois grupos. É destaque que os escores foram significativamente superiores para os trabalhadores de empresas públicas do que os da empresa privada. Esses resultados salientam que os funcionários das empresas públicas reconhecem em sua empresa que a preocupação com o bem estar do empregado é maior do que na empresa privada. Provavelmente, na empresa pública, o suporte organizacional é uma política organizacional que deverá receber melhores investimentos humanos.

De forma geral, pretendeu-se contribuir com este estudo para a acurácia da estrutura fatorial da escala de suporte organizacional, adaptada e validada por Siqueira e cols. (2008), confirmada por Formiga, Fleury e Souza (2013). Considerando a análise realizada no presente estudo é possível afirmar que a EPSO, apresentou garantia psicométrica da fatorialidade da escala a partir das evidências empíricas observadas para

“Esses resultados salientam que os funcionários das empresas públicas reconhecem em sua empresa que a preocupação com o bem estar do empregado é maior do que na empresa privada”

a aplicação e mensuração em outros contextos brasileiros do trabalho na empresa pública e privada.

Tal condição poderá ser confirmada quando observado os indicadores comumente tidos em conta para corroborar o modelo proposto, por exemplo: χ^2/gl , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA. Estes, além de satisfatórios, apresentaram escores que estão dentro dos intervalos que têm sido considerados como aceitáveis (Byrne, 1989; Kelloway, 1998). Considerando os achados deste estudo, não se trata, simplesmente, de uma qualificação psicométrica na mensuração do suporte organizacional, pois, foi observada semelhante estrutura de medida já observada por autores brasileiros, previamente citados; porém, a especificidade e indexação entre os itens e seu respectivo fator, quando se considerou o tipo de estatística destaca-se o quanto essa medida se mantém em diferentes contextos trabalhistas no Brasil.

Sendo assim, quando se pretender investir no processo psicológico do trabalhador em termos de seu bem-estar, com o objetivo de inibir eventos estressores é necessário buscar por medidas institucionais que favoreçam o direcionamento do foco do indivíduo apenas para o trabalho e

a qualidade deste e bem estar organizacional. Neste sentido, medidas como horários de trabalho mais flexíveis, creche para seus filhos, respeito a suas idéias, valorização profissional, acesso a informações, entre outras, aumentam o nível de comprometimento com a organização (Siqueira et al., 2008).

A vantagem de um estudo a respeito de uma escala que avalie o suporte organizacional em trabalhadores em distintas empresas poderá ter sua reflexão com base nos acontecimentos sociais e políticos ocorridos na sociedade contemporânea em termos da empregabilidade, estrutura e funcionalidade organizacional, recursos humanos, etc., contribuindo para a gestão de pessoas e ações de saúde e qualidade de vida nas organizações. 3. Conclusão

A avaliação do suporte organizacional, com base na elaboração, consistência e acurácia de uma escala que mensure o presente construto em trabalhadores pretende apontar em direção da reflexão sobre a forma que os distintos funcionários, dos vários tipos de empresa, têm de perceber as medidas adotadas pela organização, bem como, o quanto isso poderá influenciar de forma ativa no cuidado com o bem-estar destes.

Considera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos, principalmente, no que diz respeito à acurácia da estrutura fatorial da escala analisada. Esta, por sua vez, poderá ser empregado em áreas de estudo que cooperam com a psicologia, por exemplo: educação, assistência social, administração, entre outros.

Mas, apesar das evidências obtidas no presente estudo, as quais corroboram as qualidades psicométricas da EPSO para a investigação da percepção de suporte organizacional em trabalhadores de diferentes organizações no

Brasil, com uma forte evidência de validade externa que vem sendo acumulado em relação ao instrumento, é necessário considerar algumas particularidades para futuros estudos: 1 - Deve-se considerando uma amostra para além da especificidade da empresa pública ou privada, salienta-se a necessidade de distribuir a amostra por categoria de serviços; 2 - outra condição deveria que merece atenção é analisar o presente instrumento com base no tempo de serviço, bem como, na faixa etária; 3 - uma outra condição é avaliar a EPSO com base no capital econômica e cultural.

Referencias

- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2008) Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia - ANPEPP (2011). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissaoEtica_sobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000.
- Aube. C., Rousseau.V., & Morin. E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.
- Bilich, F., Silva, R., & Ramos, P. (2006). Análise de flexibilidade em economia da informação: modelagem de equações estruturais. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 3(2), 93-122.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Byrne, Z. S. & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relation-

- ships across levels of organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Chong, H.; White, R. E.; Prybutok, V. (2001). Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. *Industrial Management e data systems*, 101 (6), 273-280.
- Conselho Nacional de Saúde - CNS. (1996). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm.
- Cunha, S. E. (1994). *A noção de validade de testes psicológicos*. Rio de Janeiro: CEPA.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C. & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (3), 235-247.
- Eisenberger, R. et al. (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 72 (3), 500-507.
- Formiga, N. S., Fleury, L. F. O. & Souza, M. A. (2013). Escala de percepção de suporte organizacional: Verificação de sua estrutura fatorial em funcionários de diferentes empresas. *Manuscrito não publicado*.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Jawahar, I. M. & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Chicago: SPSS.
- Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2° edição.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Pasquali, L. (1996). *Teorias e métodos de medida em ciências do comportamento*. Brasília: INEP.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- Richardson, H. A., Yang, J., Vanderberg, R. J., Dejoy, D. M. & Wilson, M. G. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (7), 789-810.
- Siqueira, M. M. M. et al. (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Spector, P. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tamayo, N. & Abbad, G. S. (2006). Autoconceito Profissional e Suporte à transferência e Impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 09-28.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. São Paulo: Artmed.

Anexo

Escala de suporte organizacional

Nas questões abaixo, **pense na empresa ou organização em que você trabalha atualmente**. Gostaríamos de saber o quanto você concorda ou discorda de cada das frases a seguir; indique um número ao lado das questões que melhor representa a sua resposta.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concordo totalmente
Itens				
SO 1. Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte				
SO 2. Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam				
SO 3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema				
SO 4. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem estar				
SO 5. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho				
SO 6. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial				
SO 7. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho				
SO 8. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo				
SO 9. Esta empresa tentará fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível				

