



Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros
Metric evidence of construct and factorial invariance of scale perception of organizational support in Brazilian workers

Nilton Soares Formiga¹

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire²

Antonio Fernandes³

Resumo

Os estudos sobre a qualidade da produtividade e inovação na relação indivíduo-organização tem recebido atenção em diversas perspectivas científicas (sociológica, psicológica, educacional, etc.). Mas, nos últimos dez anos, o tema sobre medida psicológica no ambiente do trabalho tem sido uma área muito produtiva, pois, tem o objetivo de mensurar dado fenômeno e seus impactos no âmbito individual e coletivo no ambiente de trabalho. Das muitas medidas administradas na área do trabalho e da organização, a escala de suporte organizacional é uma das mais promissoras, pois, avalia o quanto a empresa, na percepção do empregado, reconhece e valoriza sua atuação profissional. A presente pesquisa tem como objetivo verificar a qualidade psicométrica da estrutura fatorial da escala de percepção do suporte organizacional em trabalhadores. Para a realização dos estudos, duas amostras foram coletadas: a primeira, com 200 trabalhadores brasileiros, homens e mulheres, acima de 18 anos, do setor público e privada do trabalho, destinada a análise exploratória; na segunda amostra, 201 trabalhadores, com mesmas características sociodemográficas da primeira amostra, a qual, destinou-se para análise confirmatória. Todos responderam, através do e-mail ou rede social, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e questões relativas aos dados sociodemográficos e profissionais. Os resultados na análise exploratória e confirmatória da medida EPSO revelaram uma organização fatorial reduzida com cinco itens e não nove itens, como vem sendo utilizado, estes, contemplaram itens que focaram mais nas questões positivas (de base social e humana) do comportamento organizacional.

Palavras-chave: Análise exploratória e confirmatória. Escala. Organização. Suporte organizacional.

¹ Doutor em Psicologia, Professor no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Potiguar (UNP).

² Mestre em Administração, Professora da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

³ Universidade Potiguar (UNP).

Abstract

The studies about the productivity and innovation quality in the individual-organization relation have been receiving attention through several scientific perspectives (sociological, psychological, educational, etc.). But, in the last ten years, the themes concerning psychological measurement in the work environment have been a very productive area, for it has the aim to measure specific phenomenons and their impact on the individual range as well on the collective one in the work environment. Within the many providences taken in the work area as well as in the institution one, the scale of organizational support is one of the most promising, because it evaluates how much the company, through the employee's perception, recognizes and values their professional performance. This research aims to verify the psychometric quality of the organizational support perception scale's factorial structure in workers. For this study accomplishment, two samples were collected: the first one, with 200 Brazilian workers, men and women, aged above 18, from the public and private departments of work, destined to exploratory analysis; the second one, 201 workers, holding the same socio-demographical characteristics than the first sample, to which was destined the confirmatory analysis. All of them responded through e-mail or social network, to the Organizational Support Perception Scale and to questions related to the socio-demographical and professional information. The results of both analysis, exploratory and confirmatory ones, from the Organizational Support Perception Scale measurement revealed a reduced factorial organization, containing five instead of nine items, as has been being used, these, contemplated items which focused the more positive issues (holding a social and human basis) of the organizational behavior.

Keywords: Confirmatory and exploratory analysis. Organizational support. Organization. Scale.

Introdução

As discussões teóricas sobre a eficácia social dos instrumentos de pesquisa têm incentivado revisões críticas acerca da validação e aplicabilidade das métricas convencionais em face dos novos contextos históricos e socioculturais. Os instrumentos de pesquisa, em especial os que apresentam propriedades psicométricas, têm por objetivo mensurar dado fenômeno e seus impactos no âmbito individual e coletivo (Echevarría-Guanilo, Gonçalves, & Romanoski, 2017). No entanto, torna-se necessário compreender que com as transformações políticas, econômicas e socioculturais, a conduta social do sujeito pode sofrer variações, seja na forma de pensar ou nas atitudes do indivíduo no âmbito pessoal ou profissional (Santos, Teixeira, & Russo, 2011; Santos, 1999). Tem sido frequente estudos que buscam revalidar instrumentos de pesquisa, como forma de verificar a viabilidade métrica acerca dos modelos teóricos clássicos, bem como, apresentar índices de confiabilidade e validade das medidas

sobre comportamento, atitudes ou crenças, face as transformações sociais enfrentadas no contexto contemporâneo (Souza, Alexandre, & Guirardello, 2017).

Para refletir sobre as relações e interações no mundo do trabalho vê-se a necessidade de compreender as fases históricas e identificar as principais transformações que impactaram o comportamento do indivíduo no âmbito profissional. Por muitos anos, as teorias clássicas da Administração pautavam-se em compreender os processos organizacionais sob uma perspectiva econômica, em que a gestão se baseava em ações restritas ao planejamento, organização, comando, coordenação e controle, assim como as principais formas de incentivo estavam relacionadas aos recursos financeiros como meios de motivação ou punição dos trabalhadores (Fayol, 2016; Andrade & Amboni, 2011; Verstegen, 2011). No entanto, com o passar dos anos as organizações vivenciaram diferentes fases e revoluções, que impactaram diretamente na reestruturação dos processos de gestão.

Atualmente, as empresas têm buscado incentivar que a prática profissional seja desenvolvida por meio de uma visão sistêmica, em que competências, habilidades, e atitudes do trabalhador sejam desenvolvidas além da concepção mecanicista e dualista, visando compreender os fatores intrínsecos que podem influenciar no desempenho assertivo, e consequentemente impactar nos processos de identificação, construção e almejo dos objetivos organizacionais (Almatrooshi, Singh, & Farouk, 2016; Kuo, 2011; Randeree & Al Youha, 2009).

No século XX, os estudos de Elton Mayo acrescentaram uma visão humanística no mundo do trabalho, promovendo a reflexão de que a atuação e desempenho dos trabalhadores não se desenvolve somente por recompensas financeiras, mas que existem fatores humanos que as organizações devem atentar-se a identificar e compreender, relacionados aos aspectos psicológicos, sociais e até psicossociais, para assim poder motivar de forma eficiente e eficaz, e gerar maior produtividade (Spector, 2002; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004; Fandiño, Marques, Menezes & Bentes, 2015).

Na contemporaneidade, a relação organização-trabalhador desenvolve-se para além do aspecto jurídico, demandas de materiais (insumos e exsumos), de fatores técnicos-profissionais, econômicos; compreende-se a necessidade de focar mais nos fatores humanos, aqueles mais idiossincráticos relativos ao perfil e valoração profissional, os quais, na maioria das vezes associam-se ao desenvolvimento das atividades profissionais no ambiente de trabalho, influenciando diretamente na conduta organizacional, grau de envolvimento, engajamento, reconhecimento, relações sociais, e recompensas (Habtoor, 2016). A partir disso, tem surgido cada vez mais pesquisas que buscam compreender as variáveis intrínsecas

que mediam a relação organização-trabalhador, no intuito de investigar de que forma os fatores humanos podem influenciar a atuação e o desempenho dos trabalhadores nas organizações brasileiras (Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017; Scorsolini-Comin, Inocente, & Miura, 2012; Tamayo & Paschoal, 2003; Tractenberg, 1999).

Com isso, a medida de suporte organizacional pode ser considerada variável mediadora da relação organização-trabalho-indivíduo, já que se caracteriza como instrumento mensurador da percepção de reconhecimento e valorização da atuação profissional na perspectiva do trabalhador em relação as ações da empresa (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017). A escala original foi desenvolvida por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), em que a partir de uma pesquisa internacional com trabalhadores portugueses verificou as percepções, crenças e expectativas dos profissionais acerca das ações de reconhecimento e valorização que identificavam no ambiente de trabalho, e buscou analisar os reflexos dessas práticas no compromisso profissional e na construção do vínculo afetivo entre o trabalhador e a empresa em que estava inserido (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

No Brasil, o instrumento foi validado com trabalhadores brasileiros por Siqueira (1995), que buscou adaptar o instrumento a realidade local do objeto de estudo, sendo considerada uma referência para os estudos nacionais como medida psicométrica da percepção de suporte organizacional.

Nos últimos cinco anos, as investigações nacionais sobre suporte caracterizam-se por pesquisas frequentes nas áreas da Administração e Psicologia Organizacional, em que o constructo apresenta relações significativas com variáveis do ambiente organizacional, relacionadas a configurações de poder e bem-estar pessoal (Alves, Neiva, & Paz, 2014); comprometimento organizacional (Medeiros, 2013); autoestima (Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017); compromisso (Fonseca, & Cunha, 2016) reconhecimento (Ludwig, 2015); rotatividade (Souza, 2016); autoconceito (Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Sousa, 2018).

Considerada uma escala de referência de uso nacional e internacional para compreensão dos fatores humanos e sua influência na atuação profissional dos trabalhadores, surge a necessidade de analisar a qualidade psicométrica da medida, já que a validação originária do instrumento ocorreu há aproximadamente vinte e três anos, e apresenta alguns itens com escores fatoriais abaixo de 0,40, conforme apresentado nos estudos de Formiga, Fleury e Souza (2014) e de Siqueira (1995), condição essa, que por ser uma medida muito utilizada no Brasil, espera-se que apresentasse escores sempre acima de 0,50, com isso, questiona-se, de fato, se essa medida deve permanecer numa organização fatorial original.

Dessa forma, visando identificar a eficácia do instrumento face as transformações socioculturais e os impactos desenvolvidos no contexto organizacional, esta pesquisa tem por objetivo analisar a viabilidade métrica da escala de percepção de suporte organizacional, a partir de uma análise fatorial exploratória, visando verificar a distribuição item-fator e fidedignidade da medida, de forma a analisar os índices de confiabilidade e validade da escala para aplicação com trabalhadores no contexto contemporâneo. O estudo justifica-se devido a sua originalidade para o viés acadêmico e profissional, em que se sugere a proposição de uma escala de suporte organizacional reduzida, com indicadores psicométricos confiáveis.

1.1. Suporte Organizacional: Teoria e Medida

Por muitos anos, a atuação profissional esteve vinculada estritamente a um contrato jurídico, em que as competências, habilidades e atitudes do ser profissional deveriam estar em evidência na conduta dentro das organizações. No entanto, com o passar dos anos e a partir dos estudos desenvolvidos por Elton Mayo, observou-se a necessidade de compreender os aspectos intrínsecos do ser profissional, relacionado a emoção, sentimentos, prazer, satisfação, sonhos, criatividade, intuição, que podem influenciar atuação e o desempenho no mundo corporativo (Moreno, 2002). Desse modo, as organizações têm se preocupado em compreender os sujeitos sob uma ótica humana que perpassa a estritamente profissional, buscando entender o que de fato pode motivar o comprometimento, confiança, engajamento, criatividade, relações sociais, inovação na prática profissional.

A partir disso, surge-se a necessidade de analisar as percepções dos trabalhadores acerca das ações de reconhecimento e valorização envolvidas nas práticas profissionais, em particular, relacionado a frequência, intensidade e sinceridade das manifestações de aprovação, elogio, retribuição material e social por parte das organizações em face do esforço humano desenvolvido, já que a reconhecimento sincera desperta no colaborador a construção da imagem positiva da empresa em que atua, promovendo o desenvolvimento do vínculo de confiança entre organização-trabalho-indivíduo, gerando a evolução das interações sociais e o apoio mútuo no processo de gerenciamento (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Silva, Cappellozza, & Costa, 2014; Mishra, 2014).

Logo, suporte organizacional surge como variável mediadora dos processos atitudinais dos trabalhadores nas organizações em face da percepção do indivíduo sobre as manifestações de retribuição e reconhecimento dado pela organização ao seu trabalho (Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017; Kanaane, 2011; Spector, 2002; Wagner III, & Hollenbeck, 2000; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004; Siqueira, 2003). Considerado instrumento de

pesquisa relevante nas investigações nacionais e internacionais, a escala de suporte organizacional possibilita a compreensão dos fatores psicossociais e atitudinais do ser profissional, apresentando relações significativas com comportamentos relacionados a comprometimento, cidadania organizacional, bem-estar no trabalho, rotatividade, síndrome de burnout, engajamento, esgotamento emocional e produtividade, exaustão no trabalho, stress e justiça organizacional, autoconceito profissional (Simões, 2014; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Byrne, & Hochwarter, 2008; Jain, Giga, & Cooper, 2013; Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Sousa, 2018; Karatepe, 2015; Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Estivaleta, Andrade, Faller, Stefanan, & Souza, 2016; Altinoz, Cop, Cakiroglu, & Altinoz, 2016).

Em 1986, a medida de suporte organizacional surgiu por meio de pesquisas internacionais desenvolvidas por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) que tinha por objetivo avaliar as crenças e expectativas dos trabalhadores acerca do suporte dado pela organização, com base nas práticas de reconhecimento e valorização aos esforços humanos (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). O instrumento original era composto por 36 itens, que buscava compreender a percepção dos trabalhadores acerca da conduta da organização face ao desenvolvimento dos recursos humanos, formas de pagamento justas, enriquecimento, preocupações com o bem-estar social, motivação (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Santos, & Gonçalves, 2010). As respostas eram definidas pela Escala Likert de 1 a 7 pontos, em que 1 representava Discordo Totalmente e 7 Concordo Totalmente, com índice de fidedignidade de 0,80.

No Brasil, Siqueira (1995) é considerada a pesquisadora pioneira na validação do instrumento original de suporte organizacional para a realidade nacional. Em sua investigação, buscou analisar de que forma as variáveis afetivas (satisfação, envolvimento, comprometimento afetivo) e as variáveis cognitivas (reciprocidade, suporte, comprometimento calculativo) associavam-se ao desenvolvimento da cidadania organizacional (Siqueira, 2003). A partir disso, realizou um estudo de validação da escala para o contexto local, desenvolvendo um instrumento com 9 itens e índice de fidedignidade de 0,86, em que posteriormente desenvolveu uma versão reduzida da medida, com 6 itens formada por 3 itens positivos e 3 negativos, com índice de precisão de 0,86.

As pesquisas nacionais recentes que utilizam a escala de percepção de suporte organizacional validada por Siqueira (1995) caracterizam-se por estudos que buscam investigar a qualidade psicométrica da medida em amostras de trabalhadores de empresas públicas e privadas, conforme apresentado nos estudos de Formiga e Souza (2014), Formiga, Fleury e Souza (2014), Formiga, Bassanin, Souza, Silva, e Souza (2015), Fleury, Formiga, Souza, e Souza (2017). Além de verificar a consistência da estrutura fatorial, as análises supracitadas buscam mensurar a influência do suporte em variáveis diversificadas que constituem a relação organização-trabalho-indivíduo relacionadas a comprometimento organizacional afetivo, saúde mental, configurações de poder, síndrome de burnout, rotatividade, autoestima, suporte social no trabalho, e bem-estar (Martins, & Araújo, 2017; Bertoncello, & Borges-Andrade, 2015; Diogenes, Paschoal, Neiva, & Meneses, 2016; Souza, 2016; Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Neves, Oliveira, & Alves, 2014; Campos, & Estivaleta, 2012). Estes estudos demonstram a importância da avaliação do suporte face ao desenvolvimento e desempenho dos profissionais nas organizações, já que possibilita aos gestores compreender o trabalhador sob uma ótica biopsicossocial.

Método

Trata-se de uma pesquisa do tipo quantitativo, transversal e correlacional; duas amostras foram coletadas para a realização do estudo: na amostra 1 (N1), participaram 200 trabalhadores brasileiros, sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (80%), tendo 51% com idade entre 30 a 44 anos, com 53% de homens e 47% de mulheres, tendo 52% trabalhando no setor público e 56% tendo uma renda acima de 4.001,00.

Na amostra 2 (N2), 201 trabalhadores, sendo a maioria do estado do Rio Grande do Norte (91%), tendo 62% com idade entre 19 anos e 29 anos, com 59% de mulheres e 41% de homens, a maioria (33%) com a escolaridade nível pós-graduação lato sensu, 52% trabalhando no setor público e 50% tendo uma renda acima de 4.001,00. Essa pesquisa caracteriza-se como do tipo intencional, pois considerou-se a pessoa que, consultada através do e-mail ou rede social se dispusera a colaborar respondendo o questionário.

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1, o qual, destina-se ao cálculo do poder estatístico (isto é, o teste de hipótese) amostral e que tem como base de avaliação, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de

cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$) para ambas as amostras, observou-se os seguintes critérios: amostra 1 revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$) e amostra 2 (indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,94$; $p < 0,05$).

2.1. Instrumentos

Os sujeitos da pesquisa responderam um questionário com o seguinte instrumento: Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger *et al.* (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Esta medida tem por objetivo avaliar o quanto as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa tem uma preocupação com o bem-estar do empregado.

No Brasil, nos estudos desenvolvidos por Formiga, Fleury e Souza (2014), Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) e Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018), com trabalhadores em diferentes organizações na região nordeste e sudeste, a EPSO, não apenas revelou alfas próximos aos observados por Siqueira (1995), mas, através da análise fatorial confirmatória, a estrutura fatorial original vem sendo comprovada revelando indicadores psicométricos confiáveis.

Além dessas medidas, questões relativas aos dados sociodemográficos e profissionais (por exemplo: sexo, idade, renda econômica e cargo) foram, também, considerados.

2.2. Procedimento da coleta e análise de dados

O EPSO foi aplicado por meio eletrônico através do *Google forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho brasileiro, quando na forma física do questionário. Para ambas as formas de participação, seja no formulário enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails e no questionário físico, foram apresentadas as principais informações acerca do objetivo da pesquisa, bem como, instruções para entendimento das questões, como forma de incentivar e buscar respostas com clareza.

Buscou-se a participação voluntária dos sujeitos, informando que não era necessária a identificação e que poderiam desistir da pesquisa no momento que quisessem, não havendo

prejuízo algum para eles. O questionário foi disponibilizado durante o mês de junho. Na forma física do questionário, foi administrado aos respondentes *in loco* de trabalho, para esta etapa, 30 minutos foi suficiente para que estes realizassem a tarefa.

Para o primeiro estudo, referente a análise fatorial exploratória, a amostra 1 (N1) com 200 sujeitos, foram analisados através do software SPSS (versão 21.0). Além de estatísticas descritivas (média, desvio padrão, frequência), realizou-se uma análise de Componentes Principais (CP), não estabelecendo rotação, pois, teoricamente o instrumento é unifatorial.

Posteriormente, calculou-se a consistência interna (Alfa de Cronbach) do fator resultante. Contudo, previamente, considerou-se a própria possibilidade de se realizar a análise dos Componentes Principais, tomando como critérios para decisão o cálculo do *KMO* igual ou superior a 0,70 e o *Teste de Esfericidade de Bartlett* (qui-quadrado, χ^2) significativo ($p < 0,05$) (Tabachnick & Fidell, 2001; Dancey & Reidy, 2006).

Considerou-se ainda que os critérios de Kaiser (valor próprio igual ou superior a 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios, visando distinguir aqueles sobressalentes) tendem a maximizar o número de fatores a extrair, por esse motivo decidiu-se efetuar uma Análise Paralela, indicada pela literatura especializada (Bisquerra, 1989; Dancey & Reidy, 2006; Hayton, Allen & Scarpello, 2004; Ledesma & Valero-Mora, 2007). Neste caso, teve-se em conta a sintaxe do SPSS desenvolvida por O'Connor (2000) a fim de realizar a análise paralela proposta.

Para o segundo estudo, destinado a análise fatorial confirmatória, com a amostra 2 (N2), com 201 sujeitos, utilizou-se a versão 21.0 do programa AMOS 21.0 para realizar esta análise. Esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que visam uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala estudada, bem como, permite desenhar o modelo teórico pretendido no estudo.

Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias dos itens da EPSO, 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 um único fator. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade

de ajuste dos dados ao modelo proposto (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005). 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, será satisfatório;

- A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (*IC90%*), é considerado um indicador de desadequação de “maldade” 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 1 como indicadores de ajustamento satisfatório;

- *Tucker-Lewis Index (TLI)*, apresenta uma medida de parcimônia entre os índices do modelo proposto e do modelo nulo. Varia de zero a um, com índice aceitável acima de 0,90.

- 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.

Realizaram-se, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50.

Análise e Discussão dos Resultados

Antes de atender aos objetivos que se pretendia, realizaram-se algumas análises referentes a qualidade da amostra; no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5% definido por Tabachnick e Fidell (2001), condição que, caso exista tais dados, estes poderão ser substituídos pela média ou moda dos dados da amostra; em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas permaneceram dentro dos parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,43 a 0,72], não existindo, com isso, variáveis com um alto grau de correlação, permitindo gerar modelos com baixo erro.

Também, foi verificado a presença de *outliers* multivariados na amostra; isto foi realizado através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado para análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observando uma normalidade (KS = 0,91) da amostra a um $p < 0,34$. Por fim, verificou-se as diferenças de assimetria, realizado através dos histogramas com superposição da curva normal e dos índices de assimetria. Tendo como orientação os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os quais, afirmam que, ainda que os dados da amostra não se apresentem com uma distribuição normal, sendo o número estatístico de assimetria menor que 1,0, haverá pouco problema, e se ele se apresentar entre 1,0 e 2,0, ainda assim, é considerado aceitável. Desta forma, ao avaliar os índices de assimetria das medidas, todos os valores da assimetria encontrados permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,29 a 1,26.

Assumindo a normalidade da amostra em questão, buscou-se avaliar a representatividade de conteúdo da EPSO; considerando a originalidade da medida proposta e que esta já vem sendo utilizada em distintos estudos com trabalhadores no Brasil, decidiu-se verificar o poder discriminativo dos itens. É preciso destacar que essa condição, não elimina a qualidade dos resultados observados por Siqueira (1995) e Formiga, Miranda, Araújo, Pastana e Mafra (2018), mas, por ser uma nova amostra (coletada com trabalhadores em diferentes

idades no Brasil, por meio eletrônico) e ter como objetivo apresentar uma maior especificidade nas análises estatísticas destinadas a organização fatorial da escala em questão, optou-se realizar tais cálculos.

3.1. Análise da discriminação e representatividade de conteúdo dos itens

No primeiro estudo, com a amostra N1, buscou-se avaliar com base nos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), o quanto os itens eram capazes de discriminar as respostas dos participantes com magnitudes próximas, isto é, discriminar aquelas magnitudes em grupos inferiores e superiores com relação as respostas relativas ao construto medido (Pasquali, 2011).

Sendo assim, com o objetivo de observar a capacidade de discriminação dos itens da EPSO, inicialmente, calculou-se uma pontuação total da escala e em seguida sua mediana; posteriormente, os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior. Considerando-se cada um dos itens desta medida, foi realizado um teste t para amostras independentes e, em seguida, compararam-se ambos os grupos e avaliou-se quais dos itens da escala discriminavam as respostas com magnitudes próximas, significativamente (ver Tabela 1), podendo destacar que dos nove itens, apenas cinco deles poderão ser retidos na escala, justificando a sua inserção numa análise fatorial dos principais componentes, pois, foram significativos. Os itens 1, 2, 8 e 9, mesmo aderindo a orientação de Siqueira (1995), para inversão escalar desses itens, os mesmos tiveram um $p > 0,05$, com isso rejeita-se a condição de pertencimento deste item na escala.

Tabela 1

Discriminação dos itens da escala de percepção de suporte organizacional

Variáveis	Grupos	Média	d.p.	Estatística	
				t	p <
ESPO1 - Esta organização ignoraria qualquer reclamação de minha parte.	GI	5,53	1,04	-0,80	0,425
	GS	5,64			
ESPO2 - Essa organização não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam.	GI	5,56	1,03	-0,91	0,363
	GS	5,68			
ESPO3 - É possível obter ajuda desta organização quando tenho um problema.	GI	3,99	1,63	-9,21	0,0001
	GS	5,76			
ESPO4 - Esta organização realmente preocupa-se com o meu bem-estar.	GI	3,45	1,51	-10,37	0,001
	GS	5,35			

ESPO5 - Esta organização estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	GI	3,28	1,54	-8,56	0,001
	GS	5,00			
ESPO6 - Esta organização esta pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	GI	3,13	1,57	-11,17	0,001
	GS	5,23			
ESPO7 - Esta organização preocupa-se com a minha satisfação no trabalho.	GI	3,35	1,55	-9,78	0,001
	GS	5,23			
ESPO8 - Esta organização preocupa-se mais com os seus lucros (ganhos) do que comigo.	GI	3,88	2,11	-0,73	0,464
	GS	4,09			
ESPO9 - Esta organização tenta fazer com que o meu trabalho seja o mais interessante possível.	GI	5,24	1,02	-1,86	0,084
	GS	5,49			

Nota. GI = grupo inferior; GS = grupo superior; Fonte: elaborado pelos autores. (2019)

Na Tabela 1, é possível observar que os resultados significativos do teste t demonstram a capacidade de discriminação dos itens da escala. Optou-se também por avaliar a relação do conteúdo dos itens, tendo como objetivo verificar a representatividade comportamento-domínio, a qual, sistematicamente, avalia a relação teórica apresentada no instrumento de medida desenvolvido por Siqueira (1995) e as situações especificadas nos itens, ou seja, quanto este instrumento representa os aspectos esperados (Cunha, 2000; Pasquali, 2011).

A partir dessa perspectiva, efetuou-se uma análise de correlação linear de Pearson (r) para a referida escala destinada à avaliação dos itens referentes à percepção do suporte organizacional em trabalhadores; teoricamente, espera-se que as correlações estejam acima de 0,50, condição que sugere relações muito fortes na relação item-fator. Na tabela 2, é possível observar que cinco itens da escala apresentada foram capazes de representar, significativamente ($p < 0,001$) o binômio comportamento-domínio relacionado ao construto administrado para este estudo, os quais, tiveram correlações (r) acima de 0,70. Os itens excluídos, não atingiram o escore mínimo exigido, bem como, não foram significativos.

Tabela 2
Correlação itens-fator da escala EPSO.

Itens Suporte Organizacional	Correlação (r) EPSO _(pontuação total)
ESPO1 - Esta organização ignoraria qualquer reclamação de minha parte.	0,28
ESPO2 - Essa organização não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam.	0,27
ESPO3 - É possível obter ajuda desta organização quando tenho um problema.	0,75*
ESPO4 - Esta organização realmente preocupa-se com o meu bem-estar.	0,72*

ESPO5 - Esta organização estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	0,74*
ESPO6 - Esta organização esta pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0,76*
ESPO7 - Esta organização preocupa-se com a minha satisfação no trabalho.	0,77*
ESPO8 - Esta organização preocupa-se mais com os seus lucros (ganhos) do que comigo.	0,09
ESPO9 - Esta organização tenta fazer com que o meu trabalho seja o mais interessante possível.	0,21

Nota. * $p < 0,001$. Fonte: elaborado pelos autores. (2019)

3.2. Análise fatorial exploratória da EPSO: Proposta de redução dos itens

A partir destes resultados, decidiu-se efetuar uma análise de Componentes Principais (PC), sem fixar o número de fatores a extrair, sem rotação e assumido uma saturação de $\pm 0,30$. Visando a segurança na tomada de decisão na escolha dos fatores, três critérios foram considerados: (1) quantidade de valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), (2) distribuição gráfica dos valores próprios, tomando como referência o ponto a partir do qual nenhum outro fator aporta consideravelmente para a estrutura (Critério de Cattell) e (3) análise paralela (Bisquerra, 1989; Fabrigar, Wegerer, MacCallum & Strahan, 1999; O'Connor, 2000; Hayton *et al.*, 2004; Dancey & Reidy, 2006; Ledesman & Valero-Mora, 2007). Os resultados das análises permitiram identificar a adequação da matriz de correlação: $KMO = 0,89$ e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/gf = 1192,41/36$, $p < 0,001$. Na distribuição gráfica tendo como base os valores próprios (critério de Cattell), foram identificados dois fatores na escala (ver Figura 1).

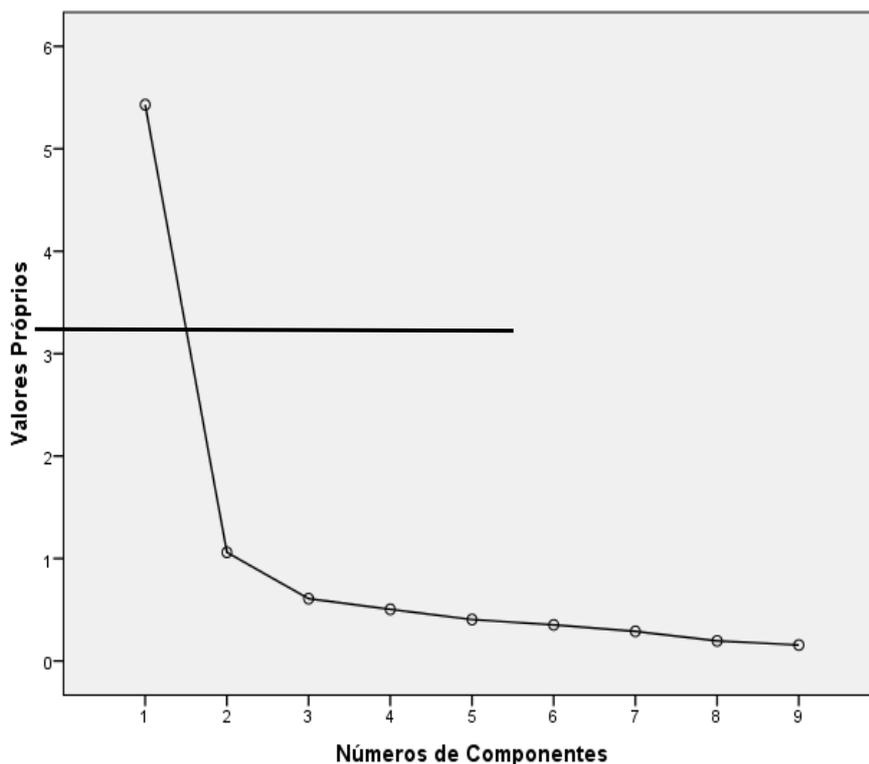


Figura 1. Diagrama de declividade do número de fatores plotados da EPSO
Fonte: elaborado pelos autores. (2019).

De acordo o critério de Kaiser (isto é, os valores próprios – *Eigenvalues*), identificou-se, a existência de dois fatores com valores próprios maiores que 1 (um), que explicaram conjuntamente 72,11% da variância total do fenômeno avaliado. Para não deixar dúvidas, realizou-se a análise paralela, assumindo os mesmos parâmetros do banco de dados original (200 participantes e 9 variáveis), tendo seus valores próprios gerados em 1.000 simulações aleatórias com os itens.

Comparando os valores entre os critérios de Kaiser (isto é, os *eigenvalues*) e o da análise paralela (simulação fatorial), observou-se que o critério de Kaiser, no primeiro fator, apresentou valores superior ao simulado (por exemplo, *eigenvalues* foram de 3,59 e 0,58 e análise paralela foram 1,30 e 1,15), identificando a existência da unifatorialização da EPSO. Buscando mais segurança de interpretação deste tipo de análise relativo a associação itens-fator, juízes conhecedores deste cálculo avaliaram o resultado e confirmaram a viabilidade na tomada de decisão para estabelecer a existência de um único fator da EPSO.

Com base nos critérios destacados acima (a saber: a discriminação dos itens, representatividade de conteúdo e comparação análise paralela *versus* critérios de Kaiser),

procedeu-se a realização de uma análise dos Componentes Principais, a qual, não estabeleceu fixação da rotação, justamente, por considerar, empiricamente, que a medida do suporte organizacional é unifatorial, mas, fixou-se o número de fatores a extrair, de acordo com o que foi observado na análise paralela e o critérios de Kaiser e o números de itens, previamente observados (ver tabela 1 e 2); também, foi considerado um *eigenvalue* (valor próprio) $> 1,00$ para definir o fator e saturação de $\pm 0,50$ para retenção dos itens. A utilização desta técnica se mostrou bastante adequada através do $KMO = 0,86$ e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $X^2/gl = 612,12/10$, $p < 0,001$.

Os resultados da extração revelaram a presença de um fator principal explicando conjuntamente 71,84% da variância total (ver Tabela 2). Para facilitar a compreensão do leitor, apresentou-se o conteúdo de cada item, sua saturação (carga fatorial) e comunalidade, bem como, os indicadores de consistência interna (Alfa de Cronbach) e variância explicada pelo fator.

Tabela 3
Análise dos principais componentes (PC) da escala de suporte organizacional.

Itens da escala de suporte organizacional	$a_{i.f}$	h^2
EPSO1. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.	0,81	0,66
EPSO2. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.	0,85	0,72
EPSO3. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	0,81	0,66
EPSO4. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0,84	0,71
EPSO5. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.	0,87	0,76
Número total de itens	05	
Valores próprios	3,59	
Variância Explicada	71,84	
Alpha de Chronbach (α)	0,90	

Nota. $a_{i.f}$ = Carga Fatorial; h^2 = Cumunalidade. N = 200 trabalhadores. Fonte: elaborado pelos autores. (2019)

As informações referentes ao fator derivado da medida EPSO, a organização dos itens apresentou valor próprio de 3,59, explicando 71,84% da variância total e índice de consistência interna [Alfa de Cronbach (α)] se situou em 0,90; realizou-se também, o cálculo de correlação intra-classe (ICC), observando os seguintes indicadores: ICC = 0,90, IC 95% =

0,82-0,91; $p < 0,05$. Esses resultados, tornam a medida EPSO, referente a proposta de uma medida reduzida, fidedigna, a qual, se organizou de nove para cinco itens. A título de comparação, realizou-se o cálculo do alfa para a escala de nove itens, a qual, revelou um indicador abaixo de 0,70 (isto é, observou-se um alfa de 0,43), permitindo com isso, afirmar que a medida EPSO com cinco itens é melhor.

Considerando esses resultados, pode-se destacar a medida como unifatorial da EPSO, numa versão reduzida, tem melhor organização fatorial e é mais consistente para avaliar a percepção de suporte organizacional. Apesar destes resultados, a análise exploratória e a sua aleatoriedade não permite teorizar sobre um modelo adequado para futuros estudos, no qual, item e fator estejam associados de forma positiva e confiável; para isso, num segundo estudo, tratou-se de realizar uma análise fatorial confirmatória para a referida medida.

3.3 Análise fatorial confirmatória da EPSO

No segundo estudo, a partir da coleta de novos dados, com 201 trabalhadores com características semelhantes à do primeiro estudo realizou-se a análise fatorial confirmatória. Optou-se por deixar livre a covariância (ϕ) entre os fatores. Os indicadores de qualidade de ajuste do modelo se mostraram próximos aos recomendados na literatura (Byrne, 1989; Van de Vijver & Leung, 1997). Os resultados desta análise podem ser observados, a partir das seguintes razões psicométricas: $\chi^2/gf = 1,29$, $RMR = 0,04$, $GFI = 0,99$, $AGFI = 0,96$, $CFI = 1,00$, $TLI = 0,99$, $RMSEA (90\%IC) = 0,04 (0,00-0,12)$, $CAIC = 80,05$ e $ECVI = 0,13$; estes indicadores podem ser estabelecidos como os melhores para a proposta da estrutura fatorial ajustada, na forma reduzida, quando comparados aos resultados com a medida de cinco fatores não ajustada ($\chi^2/gf = 4,30$, $RMR = 0,10$, $GFI = 0,96$, $AGFI = 0,88$, $CFI = 0,96$, $TLI = 0,93$, $RMSEA (90\%IC) = 0,12 (0,07-0,18)$, $CAIC = 84,97$ e $ECVI = 0,20$) e com a medida de nove fatores ($\chi^2/gf = 4,30$, $RMR = 0,10$, $GFI = 0,96$, $AGFI = 0,88$, $CFI = 0,96$, $TLI = 0,93$, $RMSEA (90\%IC) = 0,12 (0,07-0,18)$, $CAIC = 84,97$ e $ECVI = 0,20$).

Tabela 4

Estrutura Fatorial da EPSO

ξ (construto)	χ (variáveis) [itens]	λ	ε (erros)	CC	VME
EPSO	EPSO1. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.	0.70	0.49		

EPSO2. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.	0.78	0.61		
EPSO3. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	0.70	0.45	0.87	0.58
EPSO4. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0.80	0.63		
EPSO5. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.	0.81	0.66		

Nota. Fonte: elaborado pelos autores. (2019)

Como é possível observar na tabela 4, todas as saturações (Lambdas, λ) estão dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$ e são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), denotando não haver problemas de estimação, corroborando a estrutura unifatorial da medida verificada no primeiro estudo realizado a partir da análise exploratória. Salienta-se também, no que se refere à validade deste construto, a realização do cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME) nos termos recomendados pela literatura (Valentini & Damásio, 2016). Exige-se para a CC que o score seja acima de 0,70 e para a VME acima de 0,50. Desta forma, observou-se que para a EPSO, a CC e a VME, estiveram acima do exigido na literatura, respectivamente, 0,87 e 0,58, condição que evidencia, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto observado. Na Tabela 5, é possível observar que este resultado foi confirmado ao observar as estimativas de predição a partir da análise de regressão para o modelo fatorial proposto, as quais identificam que as variáveis foram significativas e com uma razão critério dentro do que é estatisticamente exigido.

Tabela 5
Estimativas de predição a partir da análise de regressão

itens	relação	construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	P <
EPSO1. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.	<---	EPSO	1.00	---	---	---
EPSO2. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.	<---	EPSO	1.10	0.10	10.13	0,001
EPSO3. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	<---	EPSO	1.08	0.11	9.18	0,001
EPSO4. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	<---	EPSO	1.23	0.12	10.29	0,001
EPSO5. Esta empresa preocupa-se com	<---	EPSO	1.25	0.12	10.48	

itens	relação	construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	P <
minha satisfação no trabalho.						0,001

Nota. Fonte: elaborado pelos autores. (2019)

A partir desses resultados, pretendeu-se verificar a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura unifatorial ajustada na mensuração da percepção do suporte organizacional; compararam-se os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhado a dois conjuntos amostrais (amostra homens e mulheres; trabalhadores da empresa pública e privada) (Damásio, 2013; Sass, 2011); observaram-se as seguintes reduções no valor de CFI (para a qual, espera-se que a diferença seja $\Delta < 0,01$, para garantir a estrutura unifatorial nos grupos especificados): $CFI_{total} = 1,00$, $CFI_{homens} = 1,00$ e $CFI_{mulheres} = 1,00$, $CFI_{empresa\ pública} = 1,00$ e $CFI_{empresa\ privada} = 0,99$ e $TLI_{total} = 0,99$, $TLI_{homens} = 0,99$ e $TLI_{mulheres} = 1,00$, $TLI_{empresa\ pública} = 0,99$ e $TLI_{empresa\ privada} = 0,98$. A partir desses resultados, pode-se destacar que tais indicadores revelaram que o modelo unifatorial e seus devidos escores fatoriais são invariantes com base nas especificidades amostrais.

Garantido a medida da percepção do suporte organizacional, verificou-se a validade convergente desta medida associando ao construto satisfação profissional (STP); este construto integra o campo da psicologia positiva, interessada nos fenômenos que contribuem para o funcionamento de pessoas, grupos ou instituições num estado ótimo (Gable & Haidt, 2005), entendida como o componente cognitivo do bem-estar subjetivo, realizado através do julgamento consciente da vida (associando a dimensões da vida do indivíduo na saúde, trabalho, moradia, relações sociais, autonomia (Pavot & Diener, 1993; Baştuğ & Duman, 2010). Com isso, tratou-se de adaptar a escala de satisfação com a vida, focando no evento sobre a profissão do respondente, medida esta, que revelou uma boa consistência interna (alfa acima de 0,70 [$\alpha = 0,89$]).

Para atender a esse objetivo, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis, para qual, hipotetizava-se uma relação positiva e significativa entre elas, os resultados foram os seguintes: EPSO relacionou positiva e, significativamente, a STP ($r = 0,52$, $p < 0,01$). Tais resultados permitem refletir que quanto maior a percepção organizacional tem o funcionário, maior a satisfação deste com sua profissão. Destaca-se que não apenas contribuiria para o desenvolvimento do sentido e significado do trabalho mais humano, mas, também, para a saúde psíquica na dinâmica trabalho-organização. Considerando os achados do estudo, os

quais, apresentados acima; procurou-se comparar, a partir de uma ANOVA, as pontuações médias das respostas dos respondentes no suporte organizacional em função do sexo, idade e tipo de organização, para os quais, não houve resultado significativo; independente, dessas variáveis, é possível afirmar, a existência da percepção do suporte organizacional.

3.4. Discussão

De forma geral, pretendeu-se contribuir com este estudo para uma maior especificidade da medida de suporte organizacional para o contexto de trabalhadores; principalmente, na avaliação desta quanto a manutenção da sua organização fatorial. Esta medida foi adaptada e validada por Siqueira (1995) para o Brasil, mas, por observar que poucos eram os estudos referenciando indicadores estatísticos nas análises realizadas pelos autores supracitados, alguns estudiosos (cf. Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018), verificaram a qualidade fatorial, confirmando a proposta de Siqueira (1995), mas, apresentando alguns escores fatoriais com cargas abaixo de 0,50.

A partir do exposto no parágrafo acima, com base nos resultados, observou uma nova estrutura fatorial da EPSO na respectiva amostra, isto é, dos nove itens, apenas cinco deles apresentaram escores mais robustos. Observaram-se que os itens que focavam mais a percepção que contempla situações negativas, de base má adaptativa do ego e economicismo organizacional (por exemplo: Esta organização ignoraria qualquer reclamação de minha parte; Essa organização não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam; Esta organização preocupa-se mais com os seus lucros (ganhos) do que comigo; Esta organização tenta fazer com que o meu trabalho seja o mais interessante possível) além de não significativa na avaliação discriminativa dos itens, também, não foram na representatividade de conteúdo (cf. respectivamente, tabela 1 e tabela 2), condição que revelou a impossibilidade destes itens, para tal contexto da pesquisa, apresentar de forma significativa uma segurança teórico-empírico na avaliação do suporte organizacional.

Na avaliação dos resultados da análise exploratória e confirmatória, os diversos critérios psicométricos empregados para definição do número de fatores a ser extraído, por exemplo, o de Kaiser, Cattell e a Análise Paralela (Hayton et al., 2004) reforçaram a solução

unifatorial em sua versão reduzida; a referida estrutura fatorial revelou-se adequada considerando os indicadores comumente tidos em conta para provar o modelo proposto (por exemplo, χ^2/gf , RMR, *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *TLI* e *RMSEA*). Estes indicadores foram satisfatórios estando em intervalos que têm sido considerados como aceitáveis na literatura vigente (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005).

Com isso, destaca-se que os itens que salientam mais o apoio humano-organizacional na percepção dos trabalhadores foram consistentes e apresentaram mais sentido na medida do suporte organizacional; mesmo considerando a base conceitual da percepção do suporte organizacional, o presente estudo oferece uma perspectiva diferente das abordadas nos estudos anteriores (cf. Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018), nos quais, consideraram os nove itens da EPSO. No presente estudo, acredita-se que tais resultados, permitem refletir, provavelmente, que o contexto do trabalho e da organização no período da realização da pesquisa, houve uma maior adesão a questões mais positivas do comportamento organizacional, do que a valoração de situações unilaterais da atribuição de responsabilidade a falta do apoio. Essa situação poderá revelar uma nova dimensão do contexto laboral, no qual, é possível que as organizações estejam atualmente, apresentando uma maior preocupação com os seus funcionários e a dinâmica organizacional.

Tais resultados, mesmo com foco na avaliação psicométrica da medida em questão, corrobora as reflexões de Pereira (2018) em seu estudo com enfermeiros; de acordo com a autora supracitada, um maior suporte percebido, melhora a autoavaliação da saúde do trabalhador e da organização e estruturação no investimento de mecanismos emocionais para a vida laboral, isto é, um bom suporte organizacional permite ao trabalho maior capital psicológico no trabalho. E tais consideração ficam mais claras, quando se avaliou a relação do suporte organizacional e a satisfação com a profissão (STP), na qual, revelou uma correlação positiva entre essas variáveis, pois, provavelmente, quanto maior à assimilação da percepção do suporte, maior será a satisfação profissional do trabalhador.

É preciso destacar que os resultados observados no presente estudo, não devem ser considerados, simplesmente, como uma qualificação psicométrica da medida testada, mas, atenta-se para uma nova proposta de reflexão em termos de uma perspectiva mais positiva na

avaliação do suporte organizacional em trabalhadores; condição essa, que tem observado nos estudos na área da psicologia organizacional e do trabalho, focando mais nas dimensões positivas de valorização sobre o viver com qualidade e sentido na relação ser humano-entorno laboral (cf. Boehs & Silva, 2017; Camaliente & Boccalandro, 2017).

Com tais evidências empíricas observadas, pode-se afirmar que o instrumento avaliado é eficaz e oferece uma medida confiável a respeito do referido construto, constituindo então uma ferramenta a ser utilizada por gestores e pesquisadores da área de recursos humanos para avaliar no grupo de colaboradores a forma como os mesmos percebem o funcionamento das normas na sociedade e na organização em que trabalham. A relevância em apresentar uma medida eficaz sobre suporte organizacional, principalmente, referindo-se a uma nova versão, trata-se de refletir sobre a organização de sentido na fatorialização das escalas com base no contexto sócio-cultural da administração da pesquisa, isto é, sempre que possível é muito útil realizar novos estudos sobre as escala de medidas que são aplicadas aos diversos contextos organizacionais, afinal, as relações indivíduo-fenômeno são dinâmicas.

Por fim, mesmo que a medida utilizada tenha sido corroborada nesta amostra de trabalhadores, algumas particularidades para compreensão do funcionamento do instrumento para futuros estudos devem ser destacadas: 1 – considerar o grau de escolaridade e a condição socioeconômica dos sujeitos, 2) analisar a medida com relação a outras variáveis que faz parte com o contexto do trabalho, principalmente, correlacionar com a medida original da EPSO e EPSO_{reduzida} (a estrutura proposta neste estudo), bem como, relacioná-las a variáveis da psicologia positiva (por exemplo, autoconceito profissional, autoestima, espiritualidade e engajamento no trabalho, etc.), por fim, 3) avaliar o suporte organizacional em organizações brasileiras, não brasileiras e capital misto.

Considerações Finais

Espera-se que o objetivo central deste estudo tenha sido cumprido; considerando a proposta dessa medida reduzida; a partir desses resultados, qual é a vantagem? Além de ser uma medida capaz de mensurar a percepção que os trabalhadores de distintas empresas o quanto a organização apoia suas práticas e foca no bem-estar destinado a produtividade e inovação profissional, reflete-se na condição de que as organizações tem uma função,

atualmente, de deslocar o seu ajustamento comportamental e emocional focando mais na dimensão sócio-humana do seu funcionário.

Esta condição, provavelmente, contribuiria para promoção de um trabalho saudável, empoderamento emocional e profissional frente aos acontecimentos sociais e políticos que, por ventura, ocorra com relação a empregabilidade e o recurso humano. Bem como, avaliar e implementar programa de formação e intervenção na área da gestão de pessoas focando na qualidade de vida das organizações, dos profissionais e da sociedade em geral. Algo, também, importante, seria a busca do trabalhador na orientação pessoal e criativa na preparação e investimento de um mecanismo de defesa para gerir melhor produtividade, satisfação no trabalho, engajamento, etc.

Referências

- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.
- Altinoz, M., Cop, S., Cakiroglu, D., & Altinoz, O. T. (2016). The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 427-434.
- Alves, V. D. D., Neiva, E. R., & Paz, M. D. G. T. D. (2014). Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. *Psicologia em Pesquisa*, 8(2), 159-169.
- Andrade, R. O. B., & Amboni, N. (2011). Teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Baştuğ, G., & Duman, S. (2010). Examining life satisfaction level depending on physical activity in Turkish and German societies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4892-4895.
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-102.
- Boehs, S. & Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.
- Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde (2012). Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Resolução CNS nº 196/96. Brasília: CNS. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/aquivos/resolucoes/23_out_versao_final_196_ENCEP2012.pdf>. Acesso em: 1 dez. 2016.
- 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: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Camaliente, L. G., & Boccalandro, M. P. R. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 37(93), 206-227. Recuperado em 29 de setembro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&tlng=pt.
- Campos, S. A. P., & Estivaleta, V. D. F. B. (2013). O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento. *Revista Alcance*, 20(1), 058-078.
- Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução nº 016/2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Disponível em: <http://www.crpso.org.br/portal/orientacao/resolucoes_cfp/fr_cfp_016-00.aspx>. Acesso em: 1 dez. 2016.
- Cunha, J. A. (2000). *Psicodiagnóstico V*. Porto Alegre: Artmed.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em Psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), p. 213-228.
- Damásio, B. F. (2013). Contribuições da Análise Fatorial Confirmatória Multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Echevarría-Guanilo, M. E., & Gonçalves, N. (2017). Propriedades psicométricas de instrumentos de medidas: bases conceituais e métodos de avaliação—Parte I. *Texto & Contexto Enfermagem*, 26(4), 1-11.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Estivaleta, V. D. F. B., de Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração*, 14(2), 31-56.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Fandiño, A., Marques, C., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation. *Review of Contemporary Business Research*, 2, 25-38.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior*

- Research Methods, 39, 175-191.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.
- Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., de Souza, M. A., & de Souza, M. A. F. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-10. DOI: 10.24879/201700110010033
- Fonseca, S. S., Cunha, J. V. (2016) Percepção de Suporte Organizacional: Influência no Compromisso Organizacional. Dissertação de Mestrado, Universidade Europeia.
- Formiga, N. S., & Souza, M. A. D. (2014). Comprovação empírica de uma medida psicológica sobre a percepção do suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas. *Boletim-academia paulista de psicologia*, 34(87), 510-552.
- Formiga, N. S., Bassanin, L. L., Souza, M. V., Da Silva, F. M., & De Souza, M. A. (2015). Suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas: comprovação de uma medida. *Revista de Psicologia Universidad de Antioquia*, 7(1), 9-20.
- Formiga, N. S., Freire, B. G. O, Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. Recuperado em 20 de Setembro de 2018, de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?suporte-organizacional-e-autoestima-em-funcionarios-de-organizacoes-publicas-e-privadas-no-brasil&codigo=A1142&area=d8.
- Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araujo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: Estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, 38 (94), 27-35.
- Formiga, N., Fleury, L. F. D. O., & Souza, M. A. D. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Formiga, N., Freire, B. G. O., Estevam, I. D., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2018) A influência do suporte organizacional no autoconceito profissional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. *Eureka: Revista de psicologia*, 5(1), 78-95.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Garay, L.D. R. (2013). El Enfoque Anomia-Tensión y el estudio del crimen. *Sociológica*, 28(78), 41-68.
- Habtoor, N. (2016). Influence of human factors on organisational performance: Quality

- improvement practices as a mediator variable. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(4), 460-484.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hayton, J.C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004) Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: a Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7, 191-205.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313-334.
- Kanaane, R. (2011) *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas.
- Karatepe, O. M. (2015). Do personal resources mediate the effect of perceived organizational support on emotional exhaustion and job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 4-26.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kuo, T. H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge?. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 581-603.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Ledesma, R.D., & Valero-Mora, P. (2007). Determining the number of factors to retain in EFA: An easy-to-use computer program for carrying out parallel analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 12(2), 1,11. Recuperado em 10 de Abril de 2018, de <https://www.semanticscholar.org/paper/Determining-the-Number-of-Factors-to-Retain-in-EFA-Ledesma/4ec782f3de22ac2dc98640a60e29843f25f41f50>
- Ludwig, N. C. (2015). *Reconhecimento e percepção de suporte organizacional: um estudo entre trabalhadores dos serviços compartilhados regional Norte e Nordeste da Petrobras*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia.
- Martins, F. M., & de Araujo, B. F. V. B. (2017). Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento duplo de empregados no modelo outsourcing. *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 44-56.
- Medeiros, S. B. D. (2013). *Percepção de suporte e comprometimento organizacional: um estudo nas unidades de criminalística da Polícia Federal* (Doctoral dissertation).
- Miles, J. N. V., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Mishra, S. K. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel*

- Review*, 43(6), 845-860.
- Moreno, B. S. (2015). Gestão de pessoas: Tendências e desafios na nova missão do RH de hoje. *Revista de Ciências Jurídicas*, 3(2), 33-38.
- Neves, V. F., Oliveira, Á. F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45-54.
- O'Connor, B.P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 32, 396-402.
- Oliveira-Castro, G. A. D., 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.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 101-117.
- Pereira, G. A. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral de enfermeiros em um hospital público*. Dissertação (Mestrado), Universidade Potiguar.
- Randeree, K., & Al Youha, H. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4), 123-134.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de psicologia*, 8(2), 213-223.
- Sass, D. A. (2011). Testing measurement invariance and comparing latent factor means within a confirmatory factor analysis framework. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 347-363.
- Scorsolini-Comin, F., Forli Inocente, D., & Kazumi Miura, I. (2012). Avaliação de um programa de treinamento corporativo: Em busca da mudança organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 75-86. Recuperado em 22 de Agosto de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100009&lng=pt&tlng=pt.
- Silva, R. S, Cappellozza, A., & Costa, L. V. (2014). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314-329.
- Simões, A. R. S. (2014). *Stresse profissional, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça organizacional*. Dissertação (Mestrado), Universidade de Lisboa.
- Siqueira, M. M. M. (1995). Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a

- análise de um modelo pós-cognitivo. Brasília, Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(SPE), 165-184.
- Souza, A. C. D., Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. D. B. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26, 649-659.
- Souza, M. D. A. (2016). A influência da percepção de suporte organizacional e social na intenção de rotatividade de profissionais de tecnologia da informação de Belo Horizonte. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, 10(1), 1-89. Recuperado em 22 de Agosto de 2018 de <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4311>.
- Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54.
- Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia: ciência e profissão*, 19(1), 14-29.
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), p. 1-7.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Verstegen, B. H. (2011). A socio-economic view on management control. *International journal of social economics*, 38(2), 114-127.
- Wagner III, J. A.; Hollenbeck, J. R.; (2000) *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. AMGH Editora.

Submetido em: 14.10.2018

Aceito em: 01.05.2019