

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE PERCEPÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL EM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESA PÚBLICA E PRIVADA

Nilton Formiga

Faculdade Maurício de Nassau

Luis Felipe de Oliveira Fleury

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Marcos Aguiar de Souza

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Resumo

Apontado como um dos constructos de maior influência sobre o comportamento humano nas organizações, a percepção de suporte organizacional é definida como a percepção por parte do empregado de que a organização o valoriza e zela pelo seu bem-estar. Apesar da constatação de diferentes instrumentos para mensuração do suporte organizacional, em geral os estudos brasileiros têm utilizado a escala de percepção de suporte organizacional – EPSO, em função de suas qualidades psicométricas e pelo seu tamanho reduzido, contando apenas com nove itens que mensuram o constructo de forma unidimensional. Apesar da reconhecida utilidade do instrumento, não foram encontrados na literatura indicativos de sua validade estrutural, motivo que fundamentou o principal objetivo do presente estudo. Participaram do estudo 490 trabalhadores de diferentes empresas da cidade do Rio de Janeiro, com idade variando de 16 a 68 anos (média de 39,82 anos e desvio padrão de 11,68 anos), dos quais 169 pertenciam a empresas públicas e 321 a empresas privadas; 59% eram do sexo feminino e 54% solteiros. Os resultados obtidos nos procedimentos de análise fatorial confirmatória ratificaram as qualidades psicométricas da EPSO, com indicadores psicométricos confiáveis que garantem a sua utilização em contextos de organizações públicas e privadas.

Palavras Chave: percepção de suporte organizacional; análise fatorial confirmatória; escala psicométrica.

VALIDITY EVIDENCES OF THE SOPOS FOR EMPLOYEES OF PUBLIC AND PRIVATE COMPANIES

Abstract

Regarded as one of the constructs of greater influence on human behavior in organizations, perceived organizational support is defined as the perception by the employee that the organization values and cares for their well-being. Despite the finding of different instruments for measuring organizational support, in general Brazilian studies have used the scale of perceived organizational support - EPSO, in terms of their psychometric qualities and its small size, with only nine items that measure the construct so unidimensional. Despite the recognized usefulness of the instrument, were not found in the literature indicating its structural validity, reason that justified the main objective of the present study. Participants were 490 employees of different businesses in the city of Rio de Janeiro, aged 16-68 years (mean 39.82 years and standard deviation of 11.68 years), of which 169 were from public companies and 321 private companies, 59% were female and 54% were single. The results of the confirmatory factor analysis procedures ratified the psychometric qualities of EPSO, with indicators psychometric indicators that ensure their use in contexts of public and private organizations.

Keywords: perceived organizational support; confirmatory factor analysis; psychometric scale.

EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN DE APOYO ORGANIZACIONAL PARA TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PÚBLICA Y UNA PRIVADA

Resumen

Nombrado como una de las construcciones de mayor influencia en el comportamiento humano en las organizaciones, la percepción de apoyo organizacional se define como la percepción por parte del empleado de la organización los valores y se preocupa por su bienestar. A pesar del hallazgo de diferentes instrumentos para medir el apoyo de la organización, en los estudios generales brasileños han utilizado escala de percepción de apoyo organizacional - EPSO, debido a sus cualidades psicométricas y su tamaño pequeño, con sólo nueve ítems que miden la construcción forma dimensional. A pesar de la utilidad del instrumento reconocido, no se encontraron en la literatura indica su validez estructural, razón que justifica el objetivo principal del presente estudio. En el estudio participaron 490 trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Río de Janeiro, con edades entre 16-68 años (media 39,82 años y desviación estándar de 11,68 años), de los cuales 169 pertenecían a las empresas públicas y 321 a las empresas privadas; El 59% eran mujeres y el 54% eran solteros. Con base en los resultados de los procedimientos de análisis factorial confirmatorio ratificaron las cualidades psicométricas de la EPSO, con indicadores psicométricos confiables que aseguren su uso en contextos de organizaciones públicas y privadas.

Palabras clave: percepción de apoyo organizacional; análisis factorial confirmatorio; escala psicométrica.

INTRODUÇÃO

Desde os estudos pioneiros propostos por Elton Mayo com a teoria das relações humanas, despertou-se o interesse de profissionais da área organizacional e de pesquisadores sobre os aspectos sociais e psicológicos que influenciam o indivíduo que exerce o papel de trabalhador. De fato, diversos constructos passaram a ser discutidos em função da influência que exercem sobre o comportamento humano no trabalho ou, simplesmente, comportamento organizacional (Spector, 2002; Wagner III & Hollenbeck, 2000; Kanaane, 2011; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004).

Nos estudos supracitados, uma variável recebe destaque: o suporte organizacional; isto se justifica em função da relevância de um instrumento capaz de mensurar a percepção do trabalhador a cerca das medidas adotadas pela organização em torno de seu bem-estar. Tem sido crescente o número de estudos abordando o suporte organizacional, visto que esta variável tem sido observada constantemente em relação a outras variáveis importantes do ponto de vista organizacional.

Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) afirmam que a literatura especializada acerca do tema, vem mostrando a existência de correlações positivas entre suporte organizacional e medidas de desempenho no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional, criatividade e inovação. Sendo assim, o suporte organizacional seria uma variável prognosticadora de outras variáveis do âmbito organizacional. Santos (2012) descreveu em sua pesquisa sobre o estresse ocupacional que o suporte organizacional pode ser entendido como a extensão em que a organização valoriza e zela pelo bem-estar dos empregados, fornecendo os subsídios necessários para o desempenho das atividades de forma adequada, abarcando, entre outras, questões materiais. A autora destaca que o suporte organizacional acaba por reduzir os índices de intenção em deixar a empresa. De acordo com Aselage e Eisenberger (2003) o suporte organizacional tem relação com ações que promovam o desenvolvimento dos funcionários, disponibilização de recursos, autonomia, reconhecimento e visibilidade.

Para Jawahar e Hemmasi (2006) a percepção do suporte organizacional se desenvolve através das múltiplas situações de troca existentes entre o empregado e o empregador/empresa. É baseada na premissa de que o empregado desenvolve uma crença global em relação ao grau em que a organização o valoriza e cuida de seu bem-estar (Richardson et al, 2008; Byrne & Hochwarter, 2008; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008; Tamayo & Abbad, 2006). O suporte organizacional é uma forma de contrato psicológico baseado em expectativas de troca e benefícios mútuos que são estabelecidos pelo trabalhador com a sua organização (Paschoal, 2008).

Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) destacam que existem expectativas de reciprocidade nas interações entre indivíduo e organização; a organização por um lado, tem obrigações que são legais, morais e financeiras com seus membros. E o trabalhador, no entanto, sente-se obrigado a apresentar bom desempenho e o dever de ser leal e comprometido com a organização. Existe então um contrato psicológico do trabalhador com a organização, estabelecendo trocas e benefícios mútuos. Sendo assim, a percepção de suporte organizacional é constantemente relacionada a outras variáveis importantes no contexto organizacional tal como: os efeitos compensatórios da percepção de suporte organizacional sobre o desempenho e comprometimento afetivo dos trabalhadores (Aubé, Rousseau & Morin, 2007; Liu, 2009; Erickson & Roloff,

2007; Byrne & Hochwarter, 2008; Chong, White & Prybutok, 2001;), comprometimento organizacional (Currie & Dollery, 2006), comportamento do trabalhador na empresa (Goeddeke Jr. & Kammeyer-Mueller, 2010), satisfação no trabalho (Jawahar & Hemmasi, 2006; Paillé, Bourdeau & Galois, 2010; Paschoal, 2008), percepção de diversidade cultural e comprometimento afetivo (Leveson, Joiner & Bakalis, 2009).

Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) em estudo clássico na área organizacional propõe um instrumento para mensurar a percepção de suporte organizacional. Ainda, de acordo com Eisenberger et al. (1986) o suporte organizacional, as percepções do trabalhador acerca do tratamento que recebe da organização em retribuição ao seu esforço. O instrumento Survey of Perceived Organizational Support, desenvolvido pelo autor supracitado em sua forma completa é composta por 36 itens e 17 itens em formato reduzido. É válido ressaltar que a escala é dividida, metade dos itens são positivos e a outra metade, negativos.

De acordo com Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) o Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) de Eisenberger et al. (1986) tem sido submetido a um cuidadoso processo de validação conceitual. Muitas pesquisas vêm propiciando confirmação empírica da maior parte das proposições teóricas que embasaram sua construção, mas ressaltam que os resultados desses estudos, apesar de encorajadores, ainda não são conclusivos a respeito da validade do SPOS e das suas formas reduzidas.

Siqueira (2008) descreve o estudo de validação e adaptação do instrumento para medir suporte organizacional, onde afirmam que a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) avalia a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar. Inicialmente, o objetivo de Siqueira (1995) foi o de adaptar a referida escala ao Brasil e para isso, realizou a tradução das 36 frases para o português e selecionou quais representavam a crença do trabalhador que a empresa se preocupa com o seu bem-estar. Tal procedimento resultou em 10 frases, sendo sete positivas e três negativas. A autora avaliou então a compreensão das instruções, da escala de respostas e dos 10 itens que compunham a EPSO, com o objetivo de assegurar a validade semântica da medida.

A escala proposta por Eisenberger et al. (1986), foi submetida por Siqueira (2008), aos procedimentos de Análise Fatorial Exploratória com os dados obtidos

de 361 empregados; os resultados apontaram saturação de todos os 36 itens em um fator principal e baixas cargas fatoriais em um segundo fator. Os autores informaram que o instrumento apresentou uma confiabilidade da ordem de $\alpha = 0,97$ (alfa de Cronbach) e correlação item-total variando entre 0,43 a 0,83.

Posteriormente, a EPSO foi submetida a 287 trabalhadores que indicaram também em uma escala de sete pontos, o grau de concordância com cada afirmativa. Sendo assim, a exploração da estrutura existente entre os 10 itens da EPSO, foi realizada a partir das análises dos componentes principais com autovalor igual a 1,00 e rotações oblíqua (oblimin) e ortogonal (varimax), explicando 55% da variância total, o primeiro fator composto por sete itens que expressavam crenças positivas e o segundo fator, com três itens expressando crenças negativas. A classificação das crenças em positivas e negativas foi feita através de uma análise de conteúdo (Siqueira, 2008).

A partir desses resultados, a EPSO foi considerada pelos autores como escala unidimensional. Procedeu-se então a análise de concisão (desvio padrão \leq média) e homogeneidade (correlação item-total $\geq 0,40$) de todos os 10 itens, os quais apresentaram bons indicadores correlacionais. Entretanto, se mostrou necessário a retirada de um item, pois no cálculo de homogeneidade apresentou índice igual a 0,30. Os nove itens apresentaram correlação item-total entre 0,45 e 0,75, produzindo coeficiente de confiabilidade satisfatório (α de Cronbach = 0,86). Siqueira (2008) descreve, ainda, uma versão reduzida com seis itens para EPSO para amostras brasileiras. Tal instrumento mantém o mesmo índice de confiabilidade que a escala em sua versão completa, ou seja, 0,86.

Apesar da diversidade de instrumentos disponíveis para mensuração do suporte organizacional (Cardoso & Baptista, 2012), a EPSO tem sido amplamente utilizada em diversos espaços de produção científica (por exemplo, dissertações, teses e artigos), tanto pelas suas qualidades psicométricas como em função do seu tamanho reduzido. Apesar do sucesso e relevância do instrumento, não são encontrados indicadores de sua validação estrutural que apresente resultados robustos para a consistência de uma medida e do construto psicológico. É nesse sentido que no presente estudo pretende-se avaliar, a partir de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) difundida e validada no Brasil por Siqueira (1995), a qual tem suas bases teóricas e empíricas no instrumento proposto por Eisenberger et al. (1986).

MÉTODO

Participantes

O estudo foi composto por uma amostra de 490 trabalhadores de diferentes empresas, de 16 a 68 anos, dos quais 169 pertenciam à empresa pública e 321 a empresa privada; 59% eram sujeitos do sexo feminino e 54% solteiros. Esta amostra é não probabilística, podendo ser definida como intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado. Quanto critério de inclusão considerou-se apenas aqueles sujeitos trabalhavam e que indicaram ter carteira de trabalho assinada.

Instrumento

Os participantes responderam à Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO e um questionário no qual informavam sobre variáveis como sexo, idade, tempo de serviço, setor onde trabalham (público ou privado), estado civil, escolaridade, se possuía ou não filhos e caso sim, quantos filhos.

Considerações Éticas

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.

Procedimento de Coleta de Dados

A Escala da percepção do suporte organizacional (EPSO) foi aplicada coletiva ou individualmente em trabalhadores de empresas da cidade do Rio de Janeiro–RJ. Colaboradores com experiência ficaram responsáveis pela coleta dos dados, os quais se apresentavam nas empresas como interessados em conhecer as opiniões e os comportamentos das pessoas sobre as situações apresentadas nos instrumentos.

Solicitou-se a colaboração voluntária das pessoas no sentido de responderem um questionário breve e após estarem cientes das condições de participação na pesquisa, assinar termo de consentimento. Foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada, e que respondessem individualmente, a todos era assegurado o anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto.

Apesar de se tratar de um instrumento autoaplicável, contando com as instruções necessárias para que possam ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas ou realizar esclarecimentos que se fizessem indispensáveis. Um tempo médio de 30 minutos foram suficientes para concluir essa atividade.

Procedimento de Análise dos Dados

Quanto à análise dos dados, tomando como base o estudo de Siqueira (1995) realizou-se uma análise fatorial confirmatória, com o objetivo de testar a adequação do modelo unidimensional encontrada pela autora. Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o estimador ML (Maximum Likelihood). Este tipo de análise estatística é mais criteriosa e rigorosa do que a análise fatorial exploratória realizada por Siqueira (1995) para adaptação e validação da escala, uma vez que permite testar diretamente uma estrutura teórica proposta. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Byrne, 1989; Joreskog & Sorbom, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Kelloway, 1998; Van De Vijver & Leung, 1997; Garson, 2003; Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005; Bilich, Silva & Ramos, 2006), por exemplo:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados; quanto maior este valor, pior o ajustamento. Tal índice 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 em regressão múltipla. Portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Estes variam de 0 a 1, com valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superior, indicando um ajustamento satisfatório.

- A Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA), com intervalo de confiança de 90%, é considerado um indicador de "inadequação" 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 de até 0,10 .

- O Comparative Fit Index (CFI) - compara de forma geral o modelo estimado e o modelo nulo, considerando valores mais próximos de um 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.

RESULTADOS

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 (1995), o qual pretendeu comprovar a organização item-fator observado pela autora. No presente estudo, buscou-se avaliar a estrutura fatorial tanto para a amostra geral quanto para a amostra isolada dos sujeitos da empresa pública e privada.

Desta maneira, verificou-se a estrutura de um único fator da escala avaliada. Optou-se por deixar livres as covariâncias (ϕ , ϕ), as quais revelaram indicadores de qualidade de ajuste próximos às recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 1989; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997; Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Lattin, Carroll & Green, 2011).

De acordo com os resultados obtidos nas análises (ver Tabela 1), o modelo unifatorial apresentou indicadores estatísticos que justificam a sua fidedignidade e consistência estrutural.

Tabela 1

Indicadores Psicométricos da Estrutura Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Organizacional

Amostras	χ^2/gf	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Amostra 1*	1,42	0,02	0,99	0,97	0,99	0,99	0,03 (0,00-0,06)
Amostra 2**	1,58	0,04	0,97	0,91	0,98	0,97	0,05 (0,00-0,10)
Amostra 3***	1,23	0,02	0,99	0,96	0,99	0,99	0,03 (0,00-0,07)

Notas: $p > 0,05$; *Amostra total; **Amostra de participantes de empresa pública; ***Amostra de participantes de empresa privada.

Assim sendo, é possível destacar a confirmação do modelo proposto por Siqueira (2001), não somente na amostra geral de trabalhadores, mas, também, em participantes de empresa pública e privada, podendo assim, observar que, nas três amostras, os indicadores estiveram de acordo com o exigido na literatura estatística.

A fim de facilitar a compreensão do leitor, será apresentada a representação da estrutura fatorial, em figuras, separadas em cada amostra. Todavia, vale destacar que, nas amostras avaliadas, todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, denotando não haver problemas de estimação proposta. Além disso, todas são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$) corroborando a existência do modelo unifatorial proposto para se avaliar o suporte organizacional assumido pelos trabalhadores, seja de empresa pública ou privada.

Na Figura 1, referente à amostra total, é possível observar que os escores estiveram dentro do intervalo exigido para a avaliação da estrutura da escala. Esses resultados referem-se à adequação da referida escala e sua consistência da medida para avaliar o suporte organizacional.

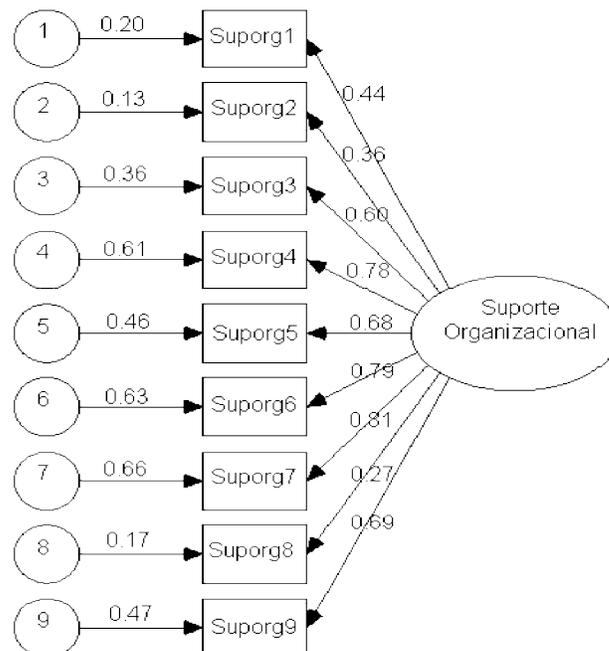


Figura 1. Estrutura Fatorial da escala de suporte organizacional para a amostra total.

Observada a estrutura para amostra geral, optou-se em verificar se a mesma estrutura seria adequada para a amostra da empresa pública e privada. Assim, na Figura 2, é apresentada a estrutura fatorial da escala de suporte organizacional referente à amostra de sujeitos da empresa pública. Na figura, pode-se observar uma estrutura com escores que estão de acordo com intervalo $|0 - 1|$ aceito na literatura estatística, corroborando a estrutura da medida do suporte organizacional em sujeitos da empresa pública.

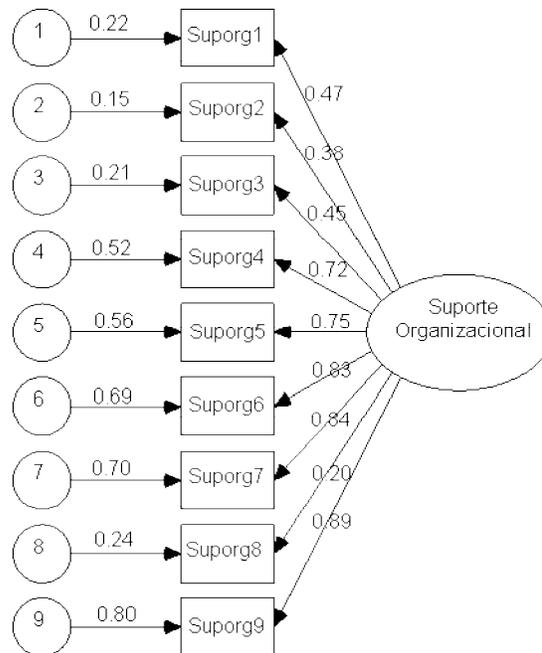


Figura 2. Estrutura Fatorial – Participantes de empresa pública.

Por fim, realizou-se o mesmo cálculo com uma amostra de trabalhadores de empresa privada. Na Figura 3 é representada a estrutura fatorial da escala de suporte organizacional para essa amostra. Observe-se que nela, os intervalos das saturações, também, estão dentro do esperado, confirmando a estrutura do suporte organizacional em sujeitos da empresa privada.

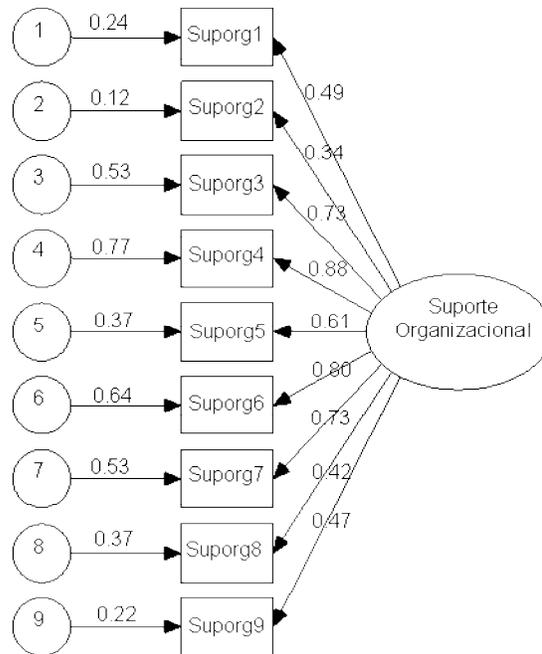


Figura 3. Estrutura Fatorial – Participantes de empresa privada.

Considerando os resultados apresentados, assume-se o modelo unifatorial para mensurar o suporte organizacional; estes resultados tanto podem ser salientados para os sujeitos de ambas as empresas, observado na Figura 1, quanto aqueles da empresa pública ou privada, revelando assim, a adequabilidade dessa medida em trabalhadores.

Diante dos resultados obtidos, julga-se que no presente estudo na somente a contribuição de corroboração da evidência psicométrica e estrutural da escala de suporte organizacional, observados por Siqueira (2008) em sua análise exploratória. Vale destacar, que os indicadores de ajustes apontam, de forma robusta, para a confiabilidade da escala para o contexto dos trabalhadores das empresas pública e privada.

Porém, chama-se a atenção para os indicadores estatísticos da estrutura da escala na amostra de trabalhadores da empresa pública, os quais se revelaram menores em comparação com as demais amostras. Não se está fazendo referência à inconsistência da escala, mas aponta-se para a reflexão sobre a qualidade e dinâmica da avaliação do suporte neste tipo de empresa, em que se deverão considerar as questões culturais e de valores da mesma. Com a estrutura fatorial comprovada em diferentes amostras, procurou-se avaliar a existência de diferenças nas respostas dos sujeitos de ambas as empresas

quanto ao suporte organizacional. Para isso, efetuou-se um teste t para amostras independentes a fim de avaliar as diferenças entre as pontuações dos sujeitos nos tipos de empresa em relação ao suporte. Os resultados podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2

Comparação da Percepção de Suporte Organizacional de Trabalhadores de Empresa Pública e Privada com Utilização do Teste t de Student para Amostras Independentes

Origem dos Trabalhadores	Média	Desvio padrão	t
Empresa pública	3,127	0,748	2,212*
Empresa privada	3,298	0,758	

*Significativo ao nível de 0,05.

A comparação dos escores obtidos por trabalhadores de empresa pública e privada revelou diferenças significativas ($t = 2,212$; $p = 0,028$) entre os dois grupos, com escores significativamente superiores para os trabalhadores de empresa privada. Tais resultados salientam que os funcionários da empresa privada reconhecem a existência de que na empresa em que trabalham percebe-se a preocupação com o bem estar do empregado. Os resultados do teste t corroboram, justamente, as reflexões sobre as diferenças nos indicadores psicométricos para a estrutura da escala em ambas as empresas, podendo refletir que provavelmente, na empresa privada, o suporte organizacional é uma política organizacional que deverá receber melhores investimentos humanos.

DISCUSSÃO

De forma geral, pretendeu-se contribuir com este estudo para a evidência estrutural da escala de suporte organizacional adaptada e validada por Siqueira (2008). Considerando a análise em questão é possível descrever que a presente escala, que busca averiguar a percepção do empregado em torno de ações que resultariam em benefícios ou prejuízos para eles, apresentou evidência de qualidade psicométrica e uma confiabilidade fatorial a partir das evidências empíricas da sua estrutura para a aplicação e mensuração em outros contextos brasileiros, especificamente, para trabalhadores da empresa pública e privada.

A afirmativa acima poderá ser considerada quando observados os indicadores comumente tidos em conta para corroborar o modelo proposto:

χ^2/df , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA (ver tabela 1). Estes, além de satisfatórios, apresentaram escores que estão dentro dos intervalos que têm sido considerados como aceitáveis (Byrne, 1989; Garson, 2003; Kelloway, 1998).

Não se trata, simplesmente, de uma melhoria psicométrica, sua especificidade e indexação entre os itens e seu respectivo fator ao considerar esse tipo de estatística, mas, oferecer indicadores mais confiáveis e robustos à mensuração do construto de suporte organizacional. Quando se deseja investir no processo psicológico do sujeito em termos de seu bem-estar, de forma a evitar eventos estressores ao trabalhador, deve-se procurar por medidas institucionais que favoreçam o direcionamento do foco do indivíduo apenas para o trabalho. Neste sentido, medidas como horários de trabalho mais flexíveis, creche para seus filhos, respeito a suas ideias, valorização profissional, acesso a informações, entre outras, aumentam o nível de comprometimento com a organização (Siqueira, 2008).

A vantagem de uma escala que avalie o suporte organizacional em trabalhadores de empresa pública e privada poderá ter sua reflexão com base nos acontecimentos sociais e políticos ocorridos na sociedade contemporânea em termos da empregabilidade, estrutura organizacional e recursos humanos, entre outros, trazendo contribuição para a gestão de pessoas nas organizações e para ações de saúde e qualidade de vida nas organizações tendo em vista a centralidade da percepção de suporte organizacional para a explicação de outros fenômenos relacionados ao comportamento humano nas organizações.

O estudo sobre o suporte organizacional, a elaboração e confiabilidade de um instrumento capaz de mensurar este construto em trabalhadores, tem como objetivo refletir através da percepção do trabalhador sobre medidas adotadas pela organização com o objetivo de cuidado com seu bem-estar. Considerando as consequências que esta percepção traz para a organização, observa-se a relevância desta medida e de suas contribuições.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir desses resultados, considera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos, principalmente, no que diz respeito à consistência interna e validade estrutural do instrumento analisado. Este, por sua vez, poderá ser empregado em áreas de estudo que cooperam com a psicologia, por exemplo: educação, assistência social, administração, entre outros.

Apesar das evidências obtidas no presente estudo, que ratificam as qualidades psicométricas da EPSO para a investigação da percepção de suporte organizacional em trabalhadores de diferentes organizações públicas e privadas, e da forte evidência de validade externa que tem sido acumulada em relação ao instrumento em amostras de trabalhadores de distintas empresas no Brasil e outros países (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986; Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Aselage & Eisenberger, 2003; Jawahar & Hemmasi, 2006), é sempre um ponto que merece atenção o contexto em que o estudo é realizado. Dito de outra forma, algumas particularidades da amostra considerada no estudo ou mesmo do contexto social no qual o mesmo está inserido podem ser exercer influência sobre a validade e confiabilidade do instrumento. Assim, justifica-se investigar a adequação do instrumento em estudos futuros e sua relação a outros construtos psicológicos na organização (por exemplo, autoconceito profissional, burnout, estresse, etc.).

REFERÊNCIAS

- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2008) Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- 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: Relationships across levels of organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- 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.
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2012). Escala de Suporte Laboral: construção e estudo das qualidades psicométricas. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 23-35.

- 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.
- Currie, P., & Dollery, B. (2006) Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 29(4), 741-756.
- 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., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erickson, R. A., & Roloff, M. E. (2007). Reducing attrition after downsizing: analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 35-55.
- Ferrando, P. F., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Garson, G. D. (2003). PA 765 *Statnotes: An online textbook*. Recuperado de <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm>.
- Goedekke Jr., F. X., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2010). Perceived support in a dual organizational environment: union participation in a university setting. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 65-83.
- 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.
- Joreskog, K. & Sorbom, D. (1989). LISREL 7 user's reference guide. Mooresville: Scientific Software.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lattin, J., Carroll, J. D. & Green, P. E. (2011). *Análise de dados multivariados*. São Paulo: Cengage Learning.

- Levenson, L., Joiner, T. & Bakalis, S. (2009) Managing cultural diversity and perceived organizational support: evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 30(4), 377-392.
- Liu, Y. (2009) Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: the mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.
- 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.
- Paillé, P.; Bourdeau, L.; Galois, I. (2010); Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: a social exchange approach. *International Journal of organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- 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.
- 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.
- Santos, P. S. (2012) *Construção e validação de Escala de Estresse Organizacional*. Dissertação de mestrado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 1995.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- 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.

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

Contato: nsformiga@yahoo.com

Recebido em: 22/07/2014

Revisado em: 02/10/2014

Aceito em: 10/02/2015