

EVIDÊNCIA DA INVARIÂNCIA FATORIAL E VALIDADE CONVERGENTE DA ESCALA DE SUPORTE ORGANIZACIONAL: ESTUDO COM TRABALHADORES BRASILEIROS

Evidence of factor invariance and convergent validity of the organizational support scale: Study with Brazilian workers.

Evidencia de la invarianza factorial y validez convergente de la escala de apoyo de la organización: Un estudio con trabajadores brasileños.

NILTON S. FORMIGA¹
ANA LUCIA BRENNER BARRETO MIRANDA²
IRIANE TERESA DE ARAÚJO³
SHEILA TRÍCIA GUEDES PASTANA⁴
ANTHONIETA L. MAFRA⁵

Resumo: Os colaboradores de uma organização são peças fundamentais para o seu funcionamento. Portanto, para que esta atue em condições ótimas, tais peças devem estar funcionando em condições ideais, fazendo com o que a sua produtividade atinja os índices desejados e promova a manutenção do bem-estar psicológico e social deste trabalhador. Com isso, desde os anos 90, estudos tem valorizado a avaliação do suporte organizacional na relação organização-empregados, gerando instrumentos capazes de avaliar a percepção do trabalhador, do que a empresa valoriza mais. O objetivo principal deste estudo é verificar a consistência dos indicadores psicométricos da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Participaram do estudo 310 homens e mulheres, de organizações públicas e privadas e acima de 18 anos; estes responderam a EPSO e dados sociodemográficos. Os resultados revelaram indicadores estatísticos muito próximos aos encontrados em estudos anteriores e, além disso, na análise de convergência, observou-se uma relação positiva do suporte com o engajamento. Não apenas a escala de suporte continua consistente em amostra com distintos trabalhadores, podendo ser utilizada quanto avaliação ou diagnóstico organizacional, mas que também poderá contribuir na área de RH quando se pretender intervir na qualidade da produtividade e saúde laboral.

Palavras Chave: Suporte Organizacional; Análise Confirmatória; Análise Convergente; Empresas.

Abstract: *The employees of any organization are fundamental pieces for its operation. Therefore, for the company, in order to operate in optimum conditions, such pieces must be functioning under ideal conditions, leading to desired productivity and promoting the worker's psychological maintenance and social well being. Since the 1990s, studies have valued the assessment of organizational support in the organization-employee relationship, setting up instruments capable of evaluating the employee's perception of what the company values the most. This study's main aim was to verify the consistency of the Organizational Support Perception Scale (EPSO) psychometric indicators. The study included 310 men and women, from state and private organizations, over 18 years old; they responded to EPSO and sociodemographic data. The results revealed statistical indicators very related to those found in earlier studies and, moreover, in the convergence analysis, a positive relation of the support with the engagement was observed. The support scale remains consistent even when applied a sample with different workers and can be used in the evaluation or organizational diagnosis, generating contributions in the human resources area, especially when it is intended to intervene in the quality of productivity and occupational health.*

Keywords: *Organizational Support; Confirmatory Analysis; Convergent Analysis; Companies.*

¹ Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba, com estágio doutoral realizado na Universidade Rural do Rio de Janeiro, em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Atualmente é professor da Pós-graduação em Administração e Psicologia Organizacional (respectivamente, nível doutorado e mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Rua Francisco Brandão, 973, Bairro de Manáira, CEP: 58038-520. e-mail: nilton.soares@unp.br e nsformiga@yahoo.com.

² Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Rua Seis de Janeiro, 4 – apto. 202 – Mossoró, RN, CEP: 59611-070. -mail: analuciabrenner@yahoo.com.br

³ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Av. Damião Rodrigues de Sousa, 719, Alto do Sumaré, Mossoró, RN, CEP. 59633-670. E-mail: irianearaujo@hotmail.com

⁴ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Av. Praia de Ponta Negra, 9119 – apto. 604 – Ponta Negra, Edifício Ponta Negra Tower, CEP 59092-100.e-mail: sheila_tricia@yahoo.com.br

⁵ Doutora em Psicobiologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Atualmente é professora no programa de mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Rua Sandoval Cavalcanti, 71 – Nova Parnamirim – Parnamirim, RN, CEP: 599152-750 – e-mail: anthonieta.mafra@unp.br

Resumen: Los empleados de cualquier organización son piezas fundamentales para su funcionamiento. Por lo tanto, para la empresa poder operar en condiciones óptimas, tales piezas deben funcionar en condiciones ideales, generando la productividad deseada y promoviendo el mantenimiento del bienestar psicológico y social del trabajador. Desde la década de los 90s, los estudios han valorado la evaluación del apoyo de la organización en la relación organización-empleado, desarrollando instrumentos capaces de evaluar la percepción del empleado sobre lo que la empresa valora más. El objetivo de este estudio fue verificar la consistencia de los indicadores psicométricos de la Escala de Percepción de Soporte Organizacional (EPSO). El estudio incluyó 310 hombres y mujeres, de organizaciones estatales y privadas, mayores de 18 años de edad; los cuales respondieron a la EPSO y a una escala de datos sociodemográficos. Los resultados revelaron indicadores estadísticos altamente relacionados con los encontrados en estudios anteriores, y en el análisis de convergencia se observó una relación positiva del soporte con el compromiso. La escala de soporte sigue siendo consistente incluso cuando se aplica a una muestra con diferentes trabajadores y puede utilizarse en tanto en la evaluación como en el diagnóstico organizacional, generando aportes en el área de recursos humanos, especialmente cuando se pretende intervenir en la calidad de la productividad y la salud ocupacional.

Palabras clave: Soporte organizacional; Análisis confirmatorio; Análisis convergente; Compañías.

Introdução

Com a situação social e econômica que vem ocorrendo no país na última década, as organizações estão cada vez mais preocupadas com o desempenho de seus colaboradores. Primeiramente, pelo fato deles serem importantes no processo organização-productividade, segundo porque as organizações têm defendido, atualmente, uma necessidade de gerir, nos funcionários, uma perspectiva de trabalho que vise o bem-estar psicológico e social em todo o processo organizacional. Desta forma, pesquisadores na área da ciência humana, social e da saúde vem desenvolvendo e avaliando a dinâmica sociedade-trabalhador-organizações com o objetivo de apontar direções que contribuam para um melhor desenvolvimento na organização e funcionalidade do empregado (Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006; Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2004; Chang, Wang & Huang, 2013).

De forma geral, o interesse no tema a respeito do papel social e individual das organizações na vida de seus trabalhadores tem sua preocupação com as relações humanas no ambiente de trabalho, o comportamento dos indivíduos e os resultados na produtividade (Fandiño, Souza, Formiga, Menezes & Bentes, 2015; Spector, 2002; Wagner III & Hollenbeck, 2000). A recorrência ao tema em questão tem seu foco em estudos que contemplam a avaliação do suporte organizacional que o funcionário percebe no ambiente de trabalho (Formiga, Fleury & Souza, 2014).

A interação entre trabalhadores e organização se fundamenta em relações de trocas alicerçadas em um padrão de trocas reciprocamente dependentes que engloba duas unidades sociais distintas: organização e funcionários (Gouldner, 1960; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). De acordo com os autores supracitados, as organizações mostram-se

ainda mais dispostas a prestar este tipo de suporte, na medida em que os trabalhadores se mostram capazes de retribuir os benefícios à unidade social promotora. Sendo assim, a lógica de suporte no trabalho é muito mais do que um fator psicológico na dinâmica funcional do trabalhador. É preciso considerar outras variáveis como influenciadoras desse fenômeno, por exemplo: as redes sociais como alicerces das relações humanas, em especial, aquelas que ocorrem no ambiente de trabalho, afinal, estas redes oportunizam ajuda, apoio, e a construção de laços sociais extra-organização (Siqueira, 2014; Kanaane, 2011; Aube, Rousseau & Morin, 2007; Rodriguez & Cohen, 1998).

Também denominado de suporte social, o suporte organizacional diz respeito a um auxílio fundamental para saúde e o bem-estar dos funcionários, bem como, para a melhoria dos resultados das organizações. Na concepção de Siqueira (2014), um ambiente de trabalho com clima positivo e recursos necessários disponíveis favorece relações de reciprocidade.

Concernente ao suporte social, na literatura da área, especificamente, da psicologia organizacional e do trabalho, há diferentes dimensões. De acordo com Siqueira (2014), estas dimensões podem contemplar: percepção de suporte social informacional, percepção de suporte social emocional e percepção de suporte social instrumental/material. Já, no que se refere ao suporte organizacional, segundo Paschoal *et al* (2010), poderá ser compreendida como as percepções e crenças dos funcionários acerca da retribuição da organização por seus esforços frente ao trabalho. Nesta mesma direção, o autor supracitado discorre sobre o suporte social, o qual diz respeito ao apoio que o trabalhador recebe dos gestores organizacionais e dos colegas de trabalho. Apesar destes tipos de suportes nas empresas divergirem quanto ao sujeito de sua autoria e do foco de aplicação, ambos

têm como objetivo prático a manutenção da saúde do trabalhador e da organização.

De acordo com Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), o conceito de suporte organizacional é fundamental para compreender o processo do desempenho no trabalho relacionado ao comportamento organizacional. Tal condição é um fator importante, pois, na concepção dos autores supracitados, quanto maior a percepção de favorabilidade ao suporte organizacional, melhor será a medida de desempenho no trabalho, comportamento de cidadania organizacional, criatividade e inovação, podendo influenciar na perspectiva de futuro em relação ao microcomportamento organizacional.

Com isso, a importância de avaliar e investir tal construto no ambiente organizacional é por que se pode acompanhar, na relação organização-trabalho, o quanto os colaboradores desenvolvem expectativas acerca da retribuição dos esforços empreendidos, seja de forma implícita ou explícita (Paschoal *et al*, 2010). Essa condição permite o trabalhador desenvolver em seu ambiente organizacional, subjetivamente, uma percepção de que a organização o valoriza, aprova suas condutas laborais e pode receber, portanto, recompensa da organização e de seus gestores. Neste contexto, é possível abordar as teorias de troca social quanto processo avaliador do comportamento organizacional, tendo o foco na compreensão da dinâmica entre empregados e empregadores (Aselage & Eisenberger, 2003). De acordo com Dawley, Andrews e Bucklew (2008), os funcionários que se sentem apoiados pela organização retribuem através do sentimento de compromisso e são menos propensos a procurar novas oportunidades de emprego. Para que haja reciprocidade na interação entre a organização e o trabalhador, são necessários trocas e benefícios mútuos, despendendo, assim, maior esforço para atingir o objetivo que lhe foi demandado (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Aselage & Eisenberger, 2003; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008).

No estudo desenvolvido por Paschoal *et al* (2010, p. 1059), contemplando o suporte organizacional, os autores concluíram que, considerando o trabalhador, este “só desenvolve percepções favoráveis do suporte organizacional, quando julga que as retribuições organizacionais são sinceras, bem-intencionadas e não manipulativas”. Considerando a organização, seguindo o princípio da reciprocidade, as organizações também esperam que, ao oferecer suporte, auxílio e outras benesses, o trabalhador comprometa-se em apresentar resultados satisfatórios.

Desta forma, no tocante ao comportamento humano no ambiente de trabalho, o suporte organizacional é percebido como importante estratégia para conduzir a gestão de pessoas e obtenção dos resultados almejados. O desafio consiste em deixar em paralelo as políticas organizacionais e a percepção que os trabalhadores têm do suporte que a organização apresenta, auxiliando no entendimento do desempenho no trabalho, do comprometimento, da cidadania, da rotatividade dos trabalhadores e do combate ao estresse (Richardson, Yang, Vanderberg, Dejoy & Wilson, 2008; Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999).

Observando a importância de avaliar este construto no mundo do trabalho, Eisenberger *et al* (1986) foram os pioneiros nos estudos sobre suporte organizacional. Especificamente, tal construto diz respeito à percepção que o trabalhador atribui ao tratamento que recebe da organização em retribuição do esforço dele no trabalho. Ainda de acordo com os autores, a percepção de suporte organizacional é considerada um conjunto de doutrinas que o empregado desenvolve em relação a forma com que a organização valoriza suas contribuições e cuida do seu bem-estar. Essa valorização se dá através da frequência, intensidade e sinceridade da organização em uma aprovação, elogio ou retribuição material e social. Já para Tamayo e Tróccoli (2002, p. 38), “as crenças e as expectativas do indivíduo acerca da retribuição e do reconhecimento dado pela organização ao seu trabalho são questões diretamente relacionadas à percepção de suporte organizacional”.

Apesar de encontrar pequenas divergências conceituais na definição proposta por Eisenberger *et al* (1986) e Tamayo e Tróccoli (2002), considerando o tempo e espaço científico-profissional de cada autor, há um ponto em comum entre as ideias propostas. De forma geral, ambas as concepções consideram o suporte organizacional como a forma em que os funcionários valorizam e respeitam sua organização pela retribuição do suporte fornecido pela empresa, como também atingindo as metas organizacionais, influenciando positivamente o desempenho e o compromisso de seus colaboradores e sendo capaz de reduzir o estresse (Byrne & Hochwarter, 2008; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008).

A partir do estudo de Eisenberger *et al* (1986), tem-se dado maior atenção ao suporte organizacional na relação organização-empregados. No Brasil, foi Siqueira *et al* (2008) quem pretendeu avaliar, a partir de uma medida atitudinal, a percepção do trabalhador relacionado à amplitude da preocupação que a

empresa tem sobre a promoção de bem-estar, satisfação e envolvimento laboral. Neste estudo (Siqueira *et al*, 2008), dos 36 itens da medida proposta por Eisenberger *et al* (1986), apenas nove itens foram retidos para avaliar o construto em questão, revelando, com isso, indicadores psicométricos confiáveis. Tomando como base o estudo de Siqueira *et al* (2008), foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), observando alguns pontos críticos quanto à questão estatística e metodológica (por exemplo, a análise exploratória concentra-se apenas nos dados obtidos e desconsidera um modelo teórico fixo que oriente a extração das dimensões latentes e não se permite qualquer indicação sobre a bondade de ajuste para o modelo que se propõem), realizaram uma análise fatorial confirmatória, com o objetivo de sustentar tanto a perspectiva teórica quanto empírica, vindo a observar indicadores psicométricos, os quais, forneceram maior robustez na interpretação do modelo teórico que focava na medida do suporte organizacional.

Desta forma, orientado pelos estudos supracitados sobre o tema da medida do suporte organizacional (cf. Siqueira *et al*, 2008; Formiga & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017) relacionado a organização fatorial da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), pretendeu-se verificar a consistência interna e invariância fatorial da EPSO, considerando o tempo entre os estudos supracitados e contexto social e político do período e da amostra avaliada. Com isso, tem-se como hipótese a manutenção da estrutura fatorial, previamente estabelecida nos estudos supra supracitados.

Método

Participantes

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico G Power 3.1. Trata-se de um software destinado a calcular o poder estatístico (isto é, o teste de hipótese), tendo como base, 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, foi considerado uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). A partir desses critérios, uma amostra de 138 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$).

Porém, considerando o método de coleta bola de neve, a amostra final foi composta de 310 trabalhadores,

com idades de 19 a 51 anos, sendo 62% do sexo feminino e 38% masculino, tendo 68% da amostra uma renda econômica de, aproximadamente, acima de R\$ 2.000,00. Esta amostra foi intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada e/ou acessava o link (este hospedado no *google forms*) enviado para o seu e-mail pessoal, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado.

Instrumentos

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

A presente escala, de acordo com Siqueira *et al*. (2008), é composta por 9 itens, a qual explicou 55% da amostra estudada. Estes autores observaram correlações itens-fator acima de 0,40 e um alfa (α) de Cronbach de 0,86. Seguindo a direção teórico-metodológica, proposta pelos autores supracitados, foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), através de uma análise fatorial confirmatória, resolveram avaliar a estrutura fatorial da escala e observaram indicadores psicométricos que ratificaram a organização item-fator da escala em questão.

Escala de Engajamento no Trabalho (EEngT): Trata-se de uma escala elaborada por Siqueira, Martins e Souza (2011) composta por 10 itens distribuídos em dois fatores com cinco itens cada (fator vigor, o qual, apresentou um índice de consistência interna (α) de 0,78 e o fator absorção com alfa de 0,86). Os respondentes deveriam indicar suas respostas numa escala de frequência de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre). No presente estudo, realizou-se a análise do alfa de Cronbach, o qual apresentou escore muito próximo aos encontrados por Siqueira *et al*. (2011), que variou de 0,77 a 0,87. Além da EPSO e da EEngT, questões que informavam sobre variáveis como sexo, idade, tempo de serviço e profissão, faziam parte do questionário.

Procedimentos

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do

Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia – ANPEPP, 2011).

Administração

Colaboradores com experiência prévia na administração do EPSO e EEngT foram responsabilizados pela coleta dos dados, e apresentaram-se nas empresas como interessados em conhecer as opiniões e os comportamentos dos trabalhadores sobre as situações descritas nos instrumentos.

Solicitou-se a colaboração voluntária das pessoas no sentido de responderem um breve questionário. Após ficarem cientes das condições de participação na pesquisa, assinaram um termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual assegura o participante acerca do caráter voluntário da pesquisa e do anonimato das suas respostas informando que estas seriam tratadas em seu conjunto. Foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada. As escalas foram respondidas individualmente ou em grupo *in loco* quando visitada as salas de aulas, as empresas ou na cidade de Natal-RN.

Apesar de o instrumento ser autoaplicável, contando com as instruções necessárias para que pudessem ser respondidos, os colaboradores estiveram presentes durante toda a aplicação para retirar eventuais dúvidas. Um tempo médio de 30 minutos foi suficiente para concluir essa atividade.

Análise dos dados

Quanto à análise dos dados, tomando como base o estudo fatorial de Siqueira *et al.* (2008) e Formiga, Fleury e Souza (2014), sobre a EPSO, além das estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e correlação de Pearson destinada à verificação da validade convergente, também, realizou-se uma análise fatorial confirmatória. Esta última, destinou-se à avaliação do modelo unidimensional, previamente encontrado pelos autores supracitados e se tal estrutura fatorial se mantinha com indicadores psicométricos aceitáveis, principalmente, quando comparado aos modelos livres e com ajustes nos erros de medida.

Para isso, considerou-se como entrada, a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*). Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com um fator, observando índices estatísticos que permitam avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto

(Bilich; Silva & Ramos, 2006; Byrne, 2001; Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Kelloway, 1998; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997). Para isso, consideraram-se os seguintes indicadores:

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

Resultados

Pretendendo atender ao objetivo central do estudo, empregou-se o pacote estatístico AMOS 21.0 para efetuar uma análise fatorial confirmatória, hipotetizando o modelo unifatorial observado por Siqueira *et al.* (2008; Siqueira, 1995) e corroborado a estrutura fatorial por Formiga, Fleury e Souza (2014) e Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017. Espera-se que a organização itens-fator observada, apresente uma associação dos indicadores psicométricos semelhantes as observadas na organização fatorial dos estudos destacados acima.

Para testar a hipótese, realizou-se o cálculo na AFC, optando por deixar livre as covariâncias (ϕ),

ϕ), condição essa, que revelou indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos às recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 2001; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997). De acordo com os resultados dessas análises, o modelo pretendido (modelo unifatorial ajustado) apresentou indicadores estatísticos que justificam a acurácia e consistência da estrutura fatorial da EPSO [$\chi^2/gf = 2,05$, RMR = 0,04, GFI = 0,98, AGFI = 0,94, CFI = 0,98, TLI = 0,98, RMSEA (90%IC) = 0,05 (0,03-0,08)], principalmente, quando comparados à estrutura fatorial não ajustada [$\chi^2/gf = 2,05$, RMR = 0,04, GFI = 0,98, AGFI = 0,94, CFI = 0,98, TLI = 0,98, RMSEA (90%IC) = 0,05 (0,03-0,08)].

Considerando tais indicadores psicométricos, pode-se destacar que a presente medida confirma o modelo proposto por Siqueira e Gomide (2008; Siqueira, 1995; Formiga & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017). É preciso destacar que, no presente estudo, além de se observar que os indicadores que confirmam a estrutura fatorial pretendida estiveram de acordo com o exigido na literatura estatística (Byrne, 2001; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997) sendo próximos aos observados no estudo de Formiga e Souza (2014) [por exemplo, $\chi^2/gf = 1,25$, RMR = 0,05, GFI = 0,98, AGFI = 0,94, CFI = 0,99, TLI = 0,99, RMSEA (90%IC) = 0,03 (0,01-0,07)] e no estudo de Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) [$\chi^2/gf = 1,56$, RMR = 0,04, GFI = 0,98, AGFI = 0,95, CFI = 0,99, TLI = 0,99, RMSEA (90%IC) = 0,04 (0,01-0,07)].

Com base nestes indicadores, procurou-se verificar a invariância da medida do suporte organizacional; para isso, comparou-se o CFI entre os estudos em distintos anos no desenvolvimento das pesquisas sobre tema (Formiga & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017), bem como, nas amostras específicas de homens e mulheres da presente pesquisa. De acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005) e Marôco (2010), ao avaliar a diferença entre este indicador psicométrico (o qual espera-se que a diferença (Δ) seja $< 0,01$) é possível verificar que os parâmetros dos itens em função da estrutura fatorial proposta revelam a invariância fatorial. Sendo assim, realizando essa análise, verificou-se que, inicialmente a ΔCFI entre os estudos foi igual a 0,01 (a saber: $CFI_{Formiga et al. (2014)} = 0,99$, $CFI_{Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017)} = 0,99$ e $CFI_{Estudo atual[2017]} = 0,98$) e na variável sexo deste estudo observou-se um $CFI_{Estudo atual[2017] Homens} = 0,99$ e $CFI_{Estudo atual[2017] Mulher} = 0,99$).

Salienta-se que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, não havendo problemas da estimação proposta da escala de suporte organizacional (Tabela 1). Além disso, elas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), comprovando a existência do modelo unifatorial pretendido, principalmente, quando comparado aos resultados do estudo de Formiga e Souza (2014) sobre suporte organizacional em funcionários de empresas públicas e privadas.

Em termos representativos, é possível observar na Tabela 1 que os escores estiveram dentro do intervalo exigido para a avaliação da estrutura fatorial da escala. Esta avalia a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa que o emprega se preocupa com a promoção de seu bem-estar. Esses resultados referem-se à adequabilidade da referida escala e à consistência da medida para avaliar o suporte organizacional.

Tabela 1: Estrutura Fatorial da EPSO em trabalhadores brasileiros.

ξ (construto)	X (variáveis [itens])	λ	ϵ (erros)	CC	VME
	SUPORG1	0,57	0,34		
	SUPORG2	0,50	0,25		
	SUPORG3	0,69	0,48		
	SUPORG4	0,85	0,73		
Suporte Organizacional	SUPORG5	0,75	0,56	0,90	0,52
	SUPORG6	0,75	0,57		
	SUPORG7	0,88	0,72		
	SUPORG8	0,62	0,42		
	SUPORG9	0,79	0,62		

Notas: λ = Escores fatoriais da estrutura; ϵ (erros) = Erros de medida da estrutura; χ = variáveis (itens); ξ = construto psicológico. VME = Variância Média Extraída. CC = Confiabilidade Composta.

Tais resultados foram confirmados ao observar as estimativas de predição, a partir da análise de regressão, a qual, revelou para o modelo proposto, a partir da identificação das variáveis, uma razão crítico que, além de estarem dentro do que é estatisticamente exigido e estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), foram significativas (Tabela 2). Esses resultados, revelaram não haver uma multicolineariedade, condição essa, observada no VIF (definida em português como: Inflação da Variância do Fator) com base no fator de tolerância entre as variáveis (este fator, deverá apresentar escores que não excedam um valor acima de 5), pois, poderá implicar

na baixa qualidade do modelo empírico estimado (Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Marôco, 2010); sendo assim, observou-se que o VIF variou de 1,72 a 3,33 ($p < 0,01$), tendo uma média VIF de 2,23, não existindo uma multicolinearidade, contribuindo para a estimação do modelo pretendido. Estes resultados, também, foram garantidos quando se verificou a autocorrelação dos resíduos relativos aos erros independentes, realizadas através do cálculo de Durbin-Watson ($D_{(DL-DU)} = 1,97_{(1,68-1,85)}$, $p < 0,05$); este revelou que o 'D' de Durbin-Watson, ao consultar a tabela de Savin e White (1977), foi maior do que do DU, não havendo autocorrelação.

Tabela 2: Indicadores das estimativas preditivas da associação itens-fator da EPSO

Itens	- Construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p<	VIF
SUPORG1	<--- SUPOrg	1,000	---	---	---	1,73
SUPORG2	<--- SUPOrg	0,696	0,075	9,298	0,001	2,14
SUPORG3	<--- SUPOrg	1,133	0,054	21,058	0,001	2,30
SUPORG4	<--- SUPOrg	0,929	0,066	14,018	0,001	3,30
SUPORG5	<--- SUPOrg	1,009	0,073	13,865	0,001	2,17
SUPORG6	<--- SUPOrg	1,066	0,067	16,032	0,001	2,40
SUPORG7	<--- SUPOrg	0,772	0,072	10,747	0,001	3,33
SUPORG8	<--- SUPOrg	0,673	0,076	8,889	0,001	1,54
SUPORG9	<--- SUPOrg	0,464	0,071	6,531	0,001	2,88

É preciso salientar, no que se refere a validade deste construto, que também se realizaram, 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 (Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Campana, Tavares, Silva & Diego, 2009) (ver também, tabela 1). Observou-se que, para a dimensão do EPSO, o CC e o VME, foram iguais e acima do exigido na literatura, respectivamente, com um CC de 0,90 e um VME de 0,52. Tais resultados evidenciam tanto a confiabilidade quanto a validade convergente do construto avaliado, justificando a adequabilidade da estrutura fatorial da pretensa medida numa amostra brasileira de trabalhadores. Garantiu-se a estrutura fatorial da EPSO, a qual foi convergente, tanto em termos de indicadores psicométricos quanto na semelhança da associação itens-fator, comparados aos resultados

observados nos estudos de Formiga e Souza (2014) e Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) com a mesma escala. Resolveu-se, então, avaliar o critério de convergência desta medida associando-a ao construto do engajamento no trabalho; de acordo com Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), trata-se de uma variável do tipo motivacional positivo, caracterizada por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve pensamento e sentimento positivo durante a execução de atividades de trabalho, repercutindo no crescimento e desenvolvimento pessoal e na qualidade do desempenho profissional. Poderá ser avaliado com base em duas dimensões, as quais relacionadas entre si, “uma dimensão diz respeito a vigor (refere-se às crenças acerca da capacidade do trabalho de desencadear no indivíduo sensações de disposição, energia e força enquanto realiza suas tarefas) e a outra dimensão, categorizada com Absorção (salienta crenças de que o trabalho pode proporcionar concentração, atenção e foco enquanto o indivíduo realiza suas tarefas)” (Siqueira, Martins, Orengo & Souza, 2014; 151).

Para a verificação desta etapa neste estudo, realizou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis, esperando uma relação direta e significativa entre eles. Os resultados encontrados foram os seguintes: suporte organizacional relacionou-se, positiva e significativamente, com engajamento (pontuação total da escala) e com as dimensões de vigor e absorção ($r = 0,46$; $0,42$ e $0,41$, respectivamente). Tais resultados sugerem que organizações que visam gerar uma percepção de que elas se importam com os funcionários, provavelmente, influenciarão na dinâmica do engajamento com o trabalho na organização. Isto é, quanto maior for o suporte da organização, maior será tanto o engajamento como um todo e em sua especificidade, no vigor e na absorção.

Discussão

Considerando os resultados apresentados, assume-se o modelo unifatorial para mensurar o suporte organizacional em trabalhadores, bem como, reforça-se que este construto é importante para atitudes de produtividades nas organizações, tendo como base o engajamento dos funcionários; tais achados revelaram tanto a consistência interna quanto a acurácia da medida em questão para uma amostra em distintos funcionários brasileiros.

Desta forma, julga-se que no presente estudo não somente a contribuição de corroborar a estrutura

psicométrica já observada pelos autores que desenvolveram a escala de suporte organizacional verificada na análise exploratória realizada por Siqueira e Gomide (2008) e também, confirmada por Formiga, Fleury e Souza (2014); Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017), mas, com base nestes resultados, a EPSO pode ser administrada (quanto avaliação ou diagnóstico organizacional) em distintos grupos de trabalhadores. Salienta-se que os indicadores de ajustes observados no cálculo da análise de equação estrutural apontam, de forma robusta, para a confiabilidade da escala no contexto dos trabalhadores em variadas organizações brasileiras e que esta medida não variou em amostras de distintos trabalhadores (isto é, a estrutura fatorial da medida se mantém em conceito e empiria). A escala mensura a percepção do suporte organizacional, compreendido como a percepção do trabalhador sobre a extensão em que a empresa na qual ele trabalha se preocupa com a promoção de seu bem-estar e satisfação laboral (Siqueira & Gomide, 2008). Considerado a qualidade dos indicadores psicométricos é possível destacar também, que o suporte poderá contribuir para a cultura e treinamento de profissionais mais engajados, os quais, não apenas poderão se dedicar funcionalmente despendendo mais 'energia' em suas atividades de trabalhos, mas, que possam absorver demandas e tarefas sem perder o cumprimento das metas, bem como, a dinâmica humana e de trabalho da organização.

Considerações finais

Os resultados apresentados neste estudo pretenderam contribuir para a explicação do desenvolvimento psicológico do trabalhador em relação a auto avaliação que o mesmo faça sobre o papel da organização, na direção estrutural e funcional, do

ajustamento psicossocial do seu comportamento organizacional e da gestão de pessoas na dinâmica trabalho-sociedade-organização. Apesar de observar que a medida ESOP se mantém significativamente, em sua estrutura empírica e teórica, faz-se necessário, refletir que tais condições de suporte organizacional não ocorrem de forma isolada, mas que estariam inclusas na cultura da organização, permitindo ao sujeito desta percepção, afirmar que a organização tem uma dinâmica funcional-estrutural adequada ao seu trabalho com promoção de saúde psicodinâmica, provavelmente, influenciando na sua produtividade e adesão às práticas e políticas organizacionais.

Mesmo que esses resultados sejam confiáveis, é preciso organizar e manter uma agenda de pesquisa e treinamento na área da psicologia organizacional e do trabalho, que contemplem não apenas os aspectos psicométricos da medida, mas, também, aspectos teóricos e aplicados da cultura em geral (isto é, da sociedade e organização).

Para isso, é importante em estudos futuros contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma dessas culturas, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui com outro espaço geopolítico e social, já que se acredita que os respondentes poderão mudar de concepção e até percepção, quando na mudança do contexto sócio- organizacional, condição essa que sugere novas aplicações desta medida para avaliar a manutenção do construto no ambiente organizacional.

De forma geral, a ESOP não se trata de uma medida garantida, mas, que pode ser utilizada para avaliar o suporte organizacional, em estudos na área da Psicologia, mas, podendo ser empregado na Sociologia e Saúde quando há a preocupação com uma organização consistente e saudável.

Referências

- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia – ANPEPP (2011). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): <http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_Comissaoeticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000>.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.
- Bilich, F., Silva, R., & Ramos, P. (2006). Análise de flexibilidade em economia da informação: modelagem de equações estruturais. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 3(2), 93-122.
- Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. S., & Mourão, L. (2006). Medidas de aprendizagem. *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*, 469-488.
- Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.

- Campana, A. N. N. B., Tavares, M. C. G. C. F., Silva, D., & Diogo, M. J. D. E. (2009). Translation and validation of the Body Image Avoidance Questionnaire (BIAQ) for the Portuguese language in Brazil. *Behavior Research Methods*, 41, 236-243. doi: 10.3758/BRM.41.1.236
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S., & Huang, T. C. (2013). Work Design-Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. *Human Resource Management*, 52 (1), 1-26.
- Conselho Nacional de Saúde – CNS. (1996). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm>.
- 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*, 72 (3), 500-507.
- Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, 6 (11), 1-10.
- 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(2), 175-191.
- Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., Souza, M. A., & Souza, M. A. F. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-2. <<https://dx.doi.org/10.24879/201700110010033>>.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (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. S., & Souza, M. A. (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. Recuperado em 20 de outubro de 2017, de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2014000200013&lng=pt&tlng=pt>.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2ª edição.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Maroco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa, Portugal: Report Number.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. doi: 10.1590/S1415-65552010000700005
- 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.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of mental health*, 3, 535-544.
- Savin, N. E., & White, K. J. (1977). *The Durbin-Watson test for serial correlation with extreme sample sizes or many regressors*. *Econometrica*, 45(8), 1989-1996.
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Brasília, 1995. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S. (2008). Suporte no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional*. (pp. 283-294). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora.
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V., & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Spector, P. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002a). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37-42.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wagner III, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2000). *Comportamento organizacional: Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. São Paulo: Artmed.

Recebido: 27/12/2017 / Corrigido: 20/02/2018 / Aprovado: 05/03/2018