

# ANÁLISE CONFIRMATÓRIA DA MEDIDA DO SUPORTE ORGANIZACIONAL EM ENFERMEIROS DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE UMA CAPITAL DO NORDESTE BRASILEIRO

*Confirmatory analysis of the measure of organizational support in nurses of a public hospital in a capital city in the Brazilian Northeast*

*Análisis confirmatorio de la medida del soporte organizacional a enfermeros de un hospital público de una capital del nordeste brasileño*

GABRIELA AGUIAR PEREIRA<sup>1</sup>

NILTON S. FORMIGA<sup>2</sup>

IONARA D. ESTEVAM<sup>3</sup>

UNIVERSIDADE POTIGUAR/

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

NATAL, RN, BRASIL

**Resumo:** Neste estudo, tem-se como objetivo principal verificar a manutenção da organização fatorial da percepção do suporte organizacional em enfermeiros de um hospital público. Com as mudanças econômicas e sociais ocorridas nos últimos dez anos, as organizações têm buscado desenvolver práticas de recursos humanos centradas na qualidade de vida do trabalhador; dentre estas, uma perspectiva que vem contribuindo na área da psicologia organizacional e do trabalho é a avaliação do suporte organizacional quanto uma medida auxiliar ao diagnóstico do desempenho organizacional. Participaram do estudo 101 enfermeiros de um hospital público, em Natal-RN, 27 a 62 anos, homens e mulheres (95%), mais 60% acima de 6 anos de trabalho e 30 hrs/semanais de serviço. Os participantes responderam um questionário sociodemográfico e a escala de percepção de suporte organizacional (EPSO). Na análise confirmatória, observaram indicadores psicométricos que garantiram a qualidade da EPSO em enfermeiros; numa análise de regressão, a variável idade, estado civil e cargo de chefia predisseram a percepção do suporte organizacional. É possível concluir que a EPSO é confiável para avaliar tal construto em enfermeiros e que, deve-se focar, frente a um processo de prática interventiva em variáveis mais específicas, a partir das variáveis preditivas.

**Palavras Chave:** Suporte organizacional; Enfermeiros; Escala; Hospital público.

**Abstract:** This study aimed mainly to examine the maintenance of factorial organization about the organizational support perception in nurses of a public hospital. With the socioeconomic changes that have occurred in the last ten years, organizations have sought to develop human resource practices focused on the life quality of their staff. Amongst these, one perspective that has been contributing to the organizational and work psychology is the evaluation of organizational support as an auxiliary measure to the diagnosis of the organizational performance. This study was attended by 101 nurses from a public hospital in Natal-RN, Brazil, ages between 27 to 62, men and women (95%) of which 60% had worked 30 hours/week for more than 6 years. Participants answered a sociodemographic questionnaire and their perception scale about the organizational support (EPSO). In the confirmatory analysis, psychometric indicators were observed that guaranteed the EPSO quality in nurses. In a regression analysis, the variables age, marital status and managerial position predicted the perception of the organizational support. It is possible to conclude that the EPSO is a reliable way to evaluate such a construct in nurses and that, before a process of intervention practice in more specific variables, it should be focused on the predictive variables.

**Keywords:** Organizational support; Nurses; Scale; Public hospital.

**Resumen:** En este estudio, se tiene como objetivo principal verificar el mantenimiento de la organización factorial de la percepción del soporte organizacional a los enfermeros de un hospital público. Con los cambios económicos y sociales ocurridos en los últimos diez años, las organizaciones han buscado desarrollar prácticas de recursos humanos centradas

<sup>1</sup> Formada em Enfermagem pela Uni-Facex-RN. Mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia organizacional e do trabalho na Universidade Potiguar. E-mail: gabyyaguair@hotmail.com. ORCID 0000-0002-3634-8530. Avenida dos Ipês, 12. Bairro de Neópolis. Natal-RN. Cep.: 59080-115

<sup>2</sup> Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Atualmente é professor da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. E-mail: nsformiga@yahoo.com. ORCID 0000-0003-4907-9736. Rua Francisco Brandão, 973. Bairro de Manaira. João Pessoa-PB. CEP.: 58038-520.

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Coordenadora da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado profissional) na Universidade Potiguar. E-mail: ionara.dantas@unp.br. ORCID 0000-0002-4123-3244. Rua das Algarobas, 343. Cond. Itatiaia. Apto. 201. Cidade Verde. Parnamirin-RN. Cep.:59151-433.

*en la calidad de vida del trabajador; entre ellas una perspectiva que viene contribuyendo en el área de la psicología organizacional y del trabajo es a la evaluación del soporte organizacional como una medida auxiliar al diagnóstico del desempeño organizacional. En el estudio, participaron 101 enfermeros de un hospital público, en Natal-RN, de 27 a 62 años, hombres y mujeres (95%), más 60% por encima de 6 años de trabajo y 30 hrs / semanales de servicio. Los participantes respondieron un cuestionario sociodemográfico y la escala de percepción de soporte organizacional (EPSO). En el análisis confirmatorio se observaron indicadores psicométricos que confirman la calidad de la EPSO en enfermeros; en un análisis de regresión, la variable edad, estado civil y cargo de jefatura predijeron la percepción del soporte organizacional. Es posible concluir que la EPSO es confiable para evaluar tal constructo en enfermeros y que se debe enfocar, frente a un proceso de práctica interventiva en variables más específicas, a partir de las variables predictivas.*

**Palabras clave:** Soporte organizacional; enfermeras; escala; Hospital público.

## Introdução

Com o rápido crescimento industrial as empresas passaram a apresentar maior preocupação com o bem-estar de seus funcionários, tendo como objetivo promover ambientes e dinâmicas de trabalho mais saudáveis capaz de gerar motivação, significado e sentido na forma de perceber o quanto a empresa investe em seus trabalhadores com o objetivo de estruturar a sua saúde na dinâmica profissional e na vida social (Csikszentmihalyi, 2004; Siqueira, & Padovam, 2008).

De forma geral, o conceito de suporte organizacional está ligado a indicadores de gestão de pessoas, os quais, interessam às organizações, pois, geralmente estão associados ao comprometimento organizacional, satisfação no trabalho, desempenho, produtividade, autoconceito profissional. Neste sentido, o suporte organizacional está relacionado às percepções do trabalhador acerca da qualidade do tratamento que recebe da organização em retribuição ao esforço despendido no desenvolvimento de suas funções laborais; tal construto é a forma com que o trabalhador percebe que a empresa em que ele trabalha se preocupa e cuida do seu bem-estar e saúde laboral (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Hayton, Carnabuci, & Eisenberger, 2012; Torres, Chagas, Moreira, Barreto, & Rodrigues, 2013; Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017; Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Souza, 2018).

Em termos práticos, quando o suporte é percebido pelo trabalhador em sua empresa, há uma influência na execução das atividades dos empregados, pois estas, tem sua estrutura psicológica nas recompensas empregado-organização e vice-versa (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017). Contudo, o reconhecimento oferecido pela organização às ações que tragam vantagens para a empresa devem ser desenvolvidas através de práticas, além de críveis, também, confiáveis, pois as ações manipuladoras quanto a insistência de uma imagem ideal da

organização, são causadores de prejuízos para a própria imagem da empresa diante de seus funcionários (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Paschoal, 2008). Numa outra perspectiva, Bentoncello e Borges-Andrade (2015) salientam, além dessas relações, o construto do suporte organizacional também é capaz de interferir na saúde mental do trabalhador em áreas como o estresse, burnout, depressão e ansiedade. De acordo com Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), as empresas normalmente valorizam funcionários que demonstram compromisso com ela mesma, mostrando-se envolvidos com o trabalho, dedicados, leais e multiprofissionais; ao mesmo tempo, não ocorrendo tal valorização, esse mesmo funcionário poderá almejar trabalhar em uma empresa que lhe traga confiança, proporcione um ambiente harmonioso de trabalho, reconheça seus esforços e possuam líderes justos e capacitados. Neste sentido, a relação de troca de interesses entre empresa e empregado é sustentada na teoria da reciprocidade. Partindo dessa reflexão, o suporte organizacional pode ser entendido como uma forma de contrato psicológico por suas funções girarem em torno de expectativas de trocas e benefícios mútuos, onde a organização possui obrigações legais, morais e financeiras para com seus empregados, fazendo com que o mesmo apresente um bom desempenho e comprometimento (Chong, White & Prybutok, 2001; Formiga, Fleury & Souza, 2014). Com isso, o suporte organizacional poderá surgir quanto moderador em variáveis que possam contribuir ou não para o desenvolvimento saudável no contexto organizacional capaz de promover uma maior e melhor produtividade (Leveson, Joiner, & Bakalis, 2009; Suazo, & Stone-Romero, 2011; Mishra, 2014; Neves & Eisenberger, 2014; Wikhamn & Hall, 2014; Caesens, Stinglhamber, & Ohana, 2016). Estas reflexões expostas acima, são confirmadas em estudos na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, os quais, revelam que uma percepção elevada de suporte organizacional está relacionada a resultados positivos do trabalhador no ambiente das empresas, tais como

comprometimento, qualidade de vida e motivação (Kalidass, & Bahron, 2015; Formiga, Fleury, & Souza, 2014). Em direção semelhante desse raciocínio, Baran, Shanock e Miller (2012) e Tamayo e Tróccoli (2002), salientam que o suporte organizacional atua como uma variável que pode minimizar situações estressoras e de esgotamento emocional no trabalho, influenciando diretamente a forma como o trabalhador se comporta dentro e para a organização.

Com foco nesta perspectiva, foi que Eisenberger et al., (1986) propôs uma medida para verificar a percepção de funcionários a respeito do suporte oferecido a eles por sua empresa, instrumento este, intitulado “*Survey of Perceived Organizational Support*”; esta medida vem sendo utilizada no Brasil em uma diversidade de estudos na área organizacional e associado as variáveis psicológicas, sociais e psicossociais (Siqueira, 1995; Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017; Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Souza, 2018); bem como, tem sido desenvolvidos estudos que visem maior qualidade psicométrica desta escala em distintas amostras de trabalhadores em todo o Brasil (cf. Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017).

Devido a qualidade e importância dessa medida no âmbito da psicologia organizacional e do trabalho é que, no presente estudo, buscou-se verificar se a escala de percepção do suporte organizacional é adequada em enfermeiros de um hospital público. Dois interesses levaram a realizar esta pesquisa: 1 – em consulta nos sites (por exemplo, Scielo.br, newpsi.bvs-psi.org.br, pepsic.bvsalud.org, etc.) de busca sobre a produção científica em relação ao tema, não foi encontrado estudo que contemplasse a utilização dessa escala em enfermeiros e 2 – devido a qualidade psicométrica do instrumento em trabalhadores, procurou-se verificar se a escala poderá ser administrada numa amostra de enfermeiros, permitindo avaliar mais uma ferramenta de apoio ao recurso humano na gestão de pessoas na área da saúde. Desta forma, o objetivo principal deste estudo trata-se de verificar a manutenção da organização fatorial da percepção do suporte organizacional em enfermeiros de um hospital público na cidade de Natal-RN.

## Método

### Amostra

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais da área saúde em um hospital público na cidade de Natal-RN. Para a amostra

referente a pesquisa utilizou-se o pacote estatístico GPower 3.1 para calcular a sua significância para a presente dissertação; 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, 2009). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r = 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi = 0,80$ ), observou-se que, a partir desses critérios, uma amostra mínima de, aproximadamente, 80 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores:  $t = 1,98$ ;  $\pi = 0,91$ ;  $p < 0,05$ ). Apesar do cálculo amostral considerar suficiente a sugestão da amostra acima ( $N = 80$  sujeitos), nesta pesquisa, considerou-se o método de coleta bola de neve, com amostra intencional, a qual compôs no final da coleta de dados, uma amostra de 101 enfermeiros de um hospital público na cidade de Natal-RN /Brasil.

Quanto critério de inclusão considerou-se, os seguintes: estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho, seja no Regime Jurídico Único – RJU, seja na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, ser da área da saúde no hospital onde será feito a coleta de dados e ter entre 20 ou 40 horas de trabalho.

Com isso, a amostra do estudo foi composta por, 101 enfermeiros, todos funcionários do hospital público na cidade de Natal-RN, porém, a maioria (64%) pertenciam a EBSEH (Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares), 95% da amostra eram de mulheres, com idades variando de 27 a 62 anos (Media = 40,16,  $dp = 9,68$ ), 63% eram casados, quanto a renda econômica, a maioria (55%), ganha aproximadamente, de 4 a 5 salários-mínimos; no que se refere a informação sobre o profissionalismo dos respondentes, 74% tem uma qualificação profissional do nível especialização, 66% tem um tempo de atuação de 6 a 10 anos, com a maioria (19%) trabalhando no setor da UTI neonatal, com 67% tendo carga horária semanal de 30 horas, 80% dos respondentes não exerce função de gestão. Em relação a saúde particular dos respondentes, 61% afirma não ter estado de licença por motivo de saúde e para 95% deles, não sofreu nenhum acidente no local de trabalho.

### Instrumento

Os sujeitos responderam aos seguintes questionários:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (por exemplo: SO1 = Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte; SO2 = Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam; SO3 = É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema; SO4 = Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar; SO5 = Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho; SO6 = Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial; SO7 = Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho; SO8 = Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo; SO9 = Esta empresa tentar fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível) 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. Para mensurar o construto, o respondente deveria indicar a sua resposta, marcando com um **X** ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente, 2 = discordo moderadamente, 3 = discordo levemente, 4 = nem concordo, nem discordo, 5 = concordo levemente, 6 = concordo moderadamente e 7 = concordo totalmente.

Em relação a confiabilidade da escala, no pioneiro estudo de Siqueira (1995) foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. Também, em uma amostra com trabalhadores brasileiros, tomando como base de orientação para análise psicométrica o estudo de Siqueira (1995), foi que Formiga, Fleury e Souza (2014), desenvolveram uma pesquisa para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores, observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo autor da EPSO ( $\chi^2/gf = 1,42$ , RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

Além destes instrumentos, os enfermeiros responderam também alguns dados sócio-demográficos, por exemplo: Qual o seu vínculo na MEJC, sexo, idade, estado civil, qualificação profissional, tempo de atuação no serviço da MEJC, em qual faixa de renda

você está inserido, setor em que trabalha, qual a sua carga horária semanal na MEJC, possui outro vínculo empregatício, em qual dos segmentos esse segundo vínculo se insere, você exerce função de gestão nesta (as) atividade, qual a carga horária semanal deste segundo vínculo, nos últimos 12 (doze) meses esteve de licença por algum motivo de saúde, caso tenha respondido positivo a pergunta anterior, qual o motivo da licença de saúde, sofreu algum tipo de acidente no trabalho nos últimos 12 (doze) meses, caso tenha respondido positivo a pergunta anterior, qual foi o tipo de acidente sofrido.

## **Procedimentos éticos**

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000). O estudo foi submetido ao conselho de ética e aprovado sob o CAAE: 83102917.2.0000.5296.

## **Administração da pesquisa e análise de dados**

O instrumento da pesquisa foi administrado aos respondentes de forma coletiva e/ou individualmente quando estes não se encontrarem em espaço de convivência social (no trabalho) ou profissional em que poderia ser aplicado. A todos será solicitado a participação no estudo, aos quais, era informado que o objetivo do estudo seria o de avaliar a percepção das pessoas relativamente ao ambiente de trabalho e a influência deste no seu comportamento.

As pessoas que se mostraram interessadas e deram o seu consentimento em participar para fazer parte da amostra do estudo, foram esclarecidas quanto as suas respostas serão pessoais e sem interferência do administrador da pesquisa, assim: ao responder o instrumento, não haverá respostas certas ou erradas e elas serão tratadas de acordo com o que o sujeito pensou ao ler as questões apresentadas e indicou a sua resposta no instrumento apresentado.

Também, foi assegurado o anonimato das respostas, bem como, que as questões respondidas foram tratadas em seu conjunto de resposta e não na particularidade da resposta de cada sujeito. Apesar de se encontrar as instruções necessárias para que o questionário possa ser respondido, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) esteve

presente durante toda a aplicação do instrumento, caso o respondente necessite de esclarecimento sobre as dúvidas que surgirem; um tempo médio de 50 minutos foi suficiente para que a atividade pudesse ser concluída. Quanto à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 21.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão), correlação de Pearson, teste t de *Student*, alfa de Crombach, Análise de variância.

Para verificar a proposta do modelo teórico hipotetizado, no programa *AMOS Graphics* 21.0, verificaram-se os indicadores estatísticos para o Modelo de Equações Estruturais (MEE) e foram considerados segundo a adequação de ajuste subjetiva. Esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que vise uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala desenvolvida, bem como, permita desenhar um modelo teórico pretendido no estudo. Sendo assim, sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se o modelo teórico que hipotetizado considerando alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Byrne, 2012; Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Van De Vijver & Leung, 1997): O  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do  $\chi^2$  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; O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao  $R^2$  na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “bondade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index (CFI)* - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; *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; *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de adequação 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 (Kelloway, 1998; Garson, 2003).

## Resultados

A fim de atender ao objetivo central do estudo, empregou-se o pacote estatístico *AMOS* 21.0 para efetuar uma análise fatorial confirmatória (AFC); teve-se como hipótese corroborar a organização do modelo unifatorial, o qual, previamente observado por Siqueira e Padovan. (2008) e comprovado no estudo de Formiga, Fleury e Souza (2014) e Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017) com trabalhadores de organizações públicas e privadas. Com isso, tomou-se como base de orientação para atender a esse objetivo, a direção fatorial indicada nos estudos dos autores supracitados. De forma geral, espera-se que a organização itens-fator apresente uma associação positiva entre eles e que os indicadores psicométricos sejam próximos aos já encontrado nos estudos anteriores.

Para testar a hipótese, realizou-se o cálculo na AFC, optando por deixar livre as covariâncias ( $\phi$ ,  $f$ ); esta, revelou indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto, além de se encontrarem dentro das recomendações apresentadas na literatura estatística (Byrne, 2012; Tabachnick & Fidell, 1996; Van De Vijver & Leung, 1997), também, estiveram próximos aos escores observados nos estudos Formiga, Fleury e Souza (2014) e Fleury, Formiga, Souza e Souza (2017).

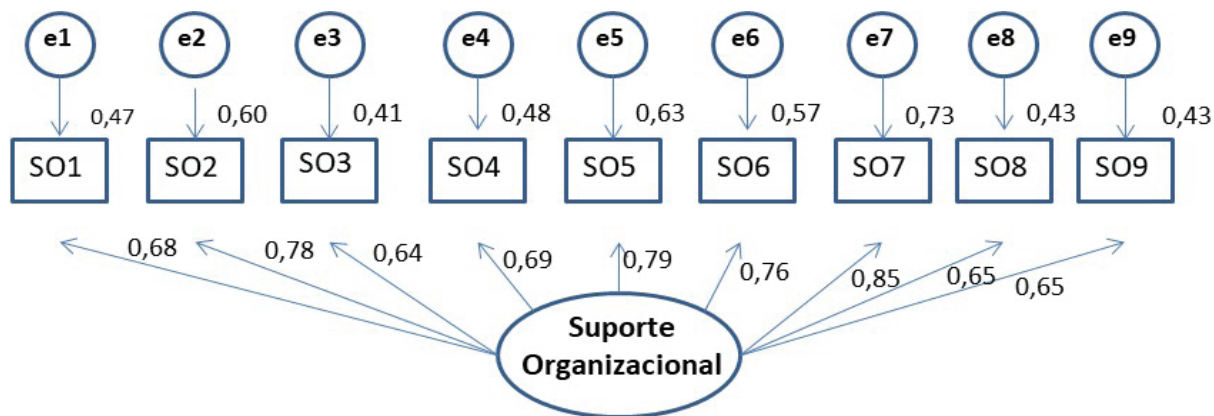
De acordo com os resultados observados nestas análises, o modelo pretendido (modelo unifatorial ajustado) apresentou indicadores estatísticos que justificam a qualidade e consistência da estrutura fatorial da EPSO [ $\chi^2/g.l = 1,07$ ,  $RMR = 0,05$ ,  $GFI = 0,95$ ,  $AGFI = 0,91$ ,  $CFI = 0,99$ ,  $TLI = 0,99$ ,  $RMSEA (90\%IC) = 0,03 (0,01-0,08)$ ,  $CAIC = 148,08$  e  $ECVI = 0,69$ ] em enfermeiros; a condição da qualidade fatorial ajustada, mostrou-se muito boa, principalmente, quando compararam os indicadores estatísticos aos da estrutura fatorial sem ajustes nos erros [ $\chi^2/g.l = 2,43$ ,  $RMR = 0,09$ ,  $GFI = 0,86$ ,  $AGFI = 0,78$ ,  $CFI = 0,91$ ,  $TLI = 0,89$ ,  $RMSEA (90\%IC) = 0,12 (0,08-0,16)$ ,  $CAIC = 166,61$ ,  $ECVI = 1,15$ ]. É possível destacar que, no conjunto

obra, os melhores resultados foram para o modelo ajustado, mesmo que, no modelo sem ajustes encontrem-se indicadores estatísticos que correspondam ao que é aceito na literatura para esse tipo de análise, isso ocorre apenas em poucos dos indicadores (por exemplo:  $\chi^2/gf$ , RMR, GFI e CFI), o que não foi observado para o modelo ajustado, revelando maior aceitabilidade devido a todos os seus indicadores. Além dos indicadores psicométricos destacados no parágrafo acima, outros, mais parcimoniosos (por exemplo, o AIC, BIC e BCC), garantiram o modelo unifatorial ajustado; estes acompanham o CAIC e ECVI, utilizados para avaliar a adequação de um modelo determinado relacionado a outro (ou outros) modelo (s) para comparação fatorial (neste caso, a proposta do modelo unifatorial ajustado em relação ao modelo unifatorial sem ajuste) para verificar qual é, de fato, a melhor estrutura fatorial (Marôco, Tecedero, Martins, & Meireles, 2008); foram observados os seguintes resultados: modelo ajustado – AIC = 68,54, BIC = 126,08 e BCC = 73,43 e no modelo sem ajuste – AIC = 101,53, BIC = 148,61 e BCC = 105,53. Como pode ser observado, os melhores indicadores estiveram para o modelo ajustado (pois, a lógica empírica para a referida comparação é na observação do menor escore para tais indicadores), confirmando a

proposta da estrutura original do suporte organizacional em uma amostra de enfermeiros.

Salienta-se que todas as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estiveram dentro do intervalo esperado  $|0 - 1|$ , não havendo problemas da estimação proposta da escala de suporte organizacional em enfermeiros (Figura 1) e que foram estatisticamente diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ). Esta condição comprova a existência do modelo unifatorial pretendido que é capaz de avaliar a percepção do trabalhador sobre a extensão com 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 na referida amostra.

No que se refere a validade deste construto, realizaram-se tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME); na primeira avaliação exige-se um nível de escore acima de 0,70, enquanto na segunda avaliação, um nível acima de 0,50. Observou-se que, para essa dimensão, o resultado foi o seguinte: o CC = 0,91 e o VME = 0,53, os quais, estiveram acima do exigido na literatura estatística (Hair et al, 2005; Marôco, 2010) evidenciando, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto utilizado.



Notas: SO1 = Item 1 ... SO9 = Item 9 (cf. seção instrumentos, no método).

Figura 1: Representação gráfica da estrutura fatorial da EPSO em enfermeiros.

Esse resultado se confirma quando se observam as estimativas de predição, as quais, se originaram a partir da análise de regressão revelada para o modelo

proposto e podendo identificar que as variáveis significativas e a razão critério, estiveram dentro do que é estatisticamente exigido (ver tabela 1).

**Tabela 1:** Indicadores das estimativas preditivas da associação itens-fator da EPSO

Variável		Construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p <
SO1	<---	SupOrg	1,00	---	---	---
SO2	<---	SupOrg	1,24	0,15	8,07	0,001
SO3	<---	SupOrg	1,02	0,16	6,19	0,001
SO4	<---	SupOrg	1,20	0,20	6,02	0,001
SO5	<---	SupOrg	1,16	0,18	6,40	0,001
SO6	<---	SupOrg	1,23	0,19	6,46	0,001
SO7	<---	SupOrg	1,45	0,20	6,97	0,001
SO8	<---	SupOrg	0,93	0,16	5,66	0,001
SO9	<---	SupOrg	0,98	0,18	5,402	0,001

Notas: SO1 = Item 1 ...SO9 = Item 9; SupOrg = Suporte Organizacional; dp = desvio padrão

Com a garantia da medida da percepção do suporte organizacional em enfermeiros, tendo está revelado indicadores psicométricos confiáveis, condição não apenas corrobora a perspectiva teórica e empírica de Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), com resultados próximos aos observados pelos autores, mas também, permite afirmar que esta medida é reconhecida pelos respondentes da pesquisa, isto é, os enfermeiros que participaram do estudo são capazes de avaliar o quanto o trabalhador da saúde percebe se a organização que este é funcionário é tem uma preocupação com ele e sua saúde laboral. Sendo assim, optou-se por gerar um modelo preditivo, tendo como variável independente a percepção do suporte organizacional (EPSO) e variável dependente, as

variáveis sociodemográficas (idade, estado civil e renda econômica) e laboral (tempo de atuação, cargo de chefia, vínculo com o hospital).

Para que tal cálculo fosse realizado, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais para que seja efetuado, este, apresentou indicadores psicométricos ( $\chi^2/gf = 1,23$ , GFI = 0,96; AGFI = 0,91; CFI = 0,97, TLI = 0,96, RMSEA = 0,05 (0,01-0,11), os quais, garantiram a explicação do modelo a partir das seguintes variáveis predictoras: Idade ( $b = 0,24$ ) e estado civil ( $b = 0,27$ ) explicaram positivamente, enquanto o cargo de chefia explicou negativamente ( $b = -0,24$ ) (ver figura 2). Isto é, de todas as variáveis propostas no estudo, apenas três delas foi capaz de prever a percepção do suporte organizacional por parte dos enfermeiros.

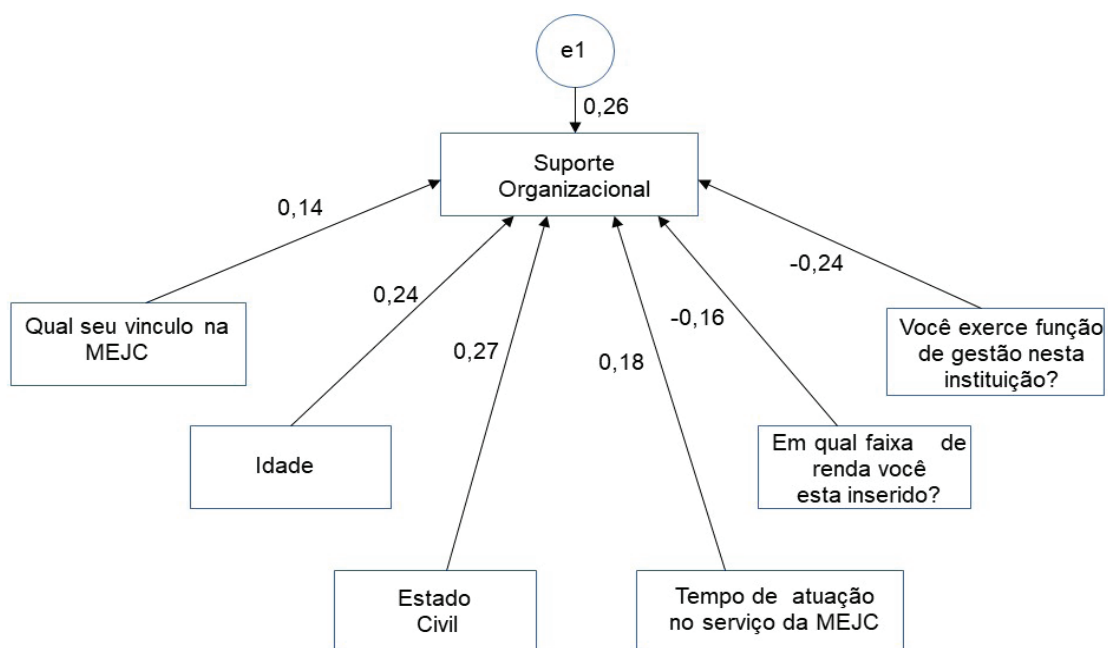


Figura 2: Representação gráfica do modelo preditivo do suporte organizacional em enfermeiros.

Observado o modelo preditivo, realizou-se uma ANOVA, a qual, teve como objetivo comparar a pontuação média das respostas dos sujeitos na dimensão do suporte organizacional em função das variáveis idade (para esta variável, devido à diversidade na distribuição etária observada na amostra, efetuou-se a divisão da amostra por nível de etário. Para o efeito recorreu-se à técnica de quartis definindo-se dois níveis da idade [mais novos e mais velhos]), estado civil e cargo de chefia: houve significância, apenas no efeito direto para variável idade ( $F_{(1,100)} = 13,19, p < 0.001$ ), observando que os maiores escores médios estiveram para os respondentes mais velhos (idade acima de 36 anos [Média = 28,11, dp = 1,41]) comparados aos mais novos (idade abaixo de 36 anos [Média = 25,23, dp = 1,40]) e para a variável cargo de chefia ( $F_{(1,100)} = 4,55, p < 0.001$ ), onde, os escores maiores estiveram para aqueles que exercem cargo de chefia [Média = 28,56, dp = 1,78] do que os que não exercem cargo de chefia [Média = 24,85, dp = 1,04]. Considerando esses resultados, pode-se observar, uma melhor percepção do suporte organizacional está para aqueles com maiores idades e o que tem cargo de chefia; é preciso destacar que não houve resultado significativo no efeito de interação.

## Discussão

De forma geral, pretendeu-se contribuir para a verificação validade de construto do suporte organizacional em uma amostra de enfermeiros, tomando como orientação metodológica e estatística a proposta de Siqueira et al. (2014) e as informações encontradas, quanto a consistência da avaliação da medida em questão, nos estudos de Formiga, Fleury e Souza (2014) e Fleury, Formiga, Souza & Souza (2017) referente a qualidade psicométrica da estrutura fatorial em distintas amostras de trabalhadores no Brasil. A perspectiva estatística utilizada neste estudo, salientaram-se na qualidade dos indicadores psicométricos apresentados na análise confirmatória desta medida, a qual, permite afirmar a garantia contextual da ESOP da sua organização unifatorial em trabalhadores na área da saúde (especificamente, enfermeiros).

No que se refere a qualidade psicométrica da medida, observaram-se que os indicadores psicométricos, foram satisfatórios, com os escores dentro dos intervalos considerados aceitáveis na literatura estatística e sobre a validação de instrumentos psicológicos e educacionais (por exemplo:  $\chi^2/g$ , GFI,

AGFI, RMR, CFI, TLI, NFI, RMSEA, CC e AVE) (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Pasquali, 2011; Hutz, Bandeira, & Trentini, 2015). Destaca-se também, à existência de indicadores estatísticos (por exemplo, NFI, BIC, AIC e BCC), não contemplados no estudo de Siqueira et al. (2014), mas, no estudo de Fleury, Formiga, Souza & Souza (2017), os quais, contribuíram para uma tomada de decisão parcimoniosa em relação a estrutura fatorial da EPSO e sua abordagem teórica ao comparar os modelos fatoriais (isto é, estrutura fatorial ajustada ou não ajustada).

No que diz respeito à análise de preditividade entre as variáveis EPSO e as sociodemográficas; das inúmeras variáveis apenas três delas predisseram a percepção do suporte organizacional (idade, estado civil e cargo de chefia). Destas variáveis, chama-se atenção ao cargo de chefia, por ter explicado negativamente, a EPSO; acredita-se que tal condição é compreensível devido a grande demanda que esta área profissional pode assumir, quando pode-se atribuir que nesta situacionalidade profissional o “muito é sempre pouco” (por exemplo, o profissional é responsável tanto pela gestão de pessoas no ambiente específico do seu trabalho, quanto da organização da estrutura e funcionalidade laboral), contribuindo para que o trabalhador desta função venha construir uma percepção de que a empresa lhe ofereça pouco apoio, consecutivamente, faça com que o profissional gere uma auto-percepção de que a organização não tenha ‘tanta preocupação’ com ele. Porém, esse resultado se contradiz quando se observou a Anova, a qual, revelou maiores escores na percepção do suporte organizacional, para aqueles que exercem cargo de chefia, isto é, o que assumem tal espaço profissional, provavelmente, percebem que a organização lhe fornece mais apoio e que reconhece que a organização o auxilia para o aperfeiçoamento e produtividade e qualidade de vida no trabalho (cf. Abbad, Sallorenzo, Gama, & Morandini, 1999). Outro resultado que chama à atenção é quanto a idade, pois, os funcionários mais velhos, reconhecem que a organização lhe oferece suporte.

Assim, comparando os resultados dos dois cálculos realizados (a análise de regressão e Anova) é possível que no computar o conjunto de variáveis quanto um todo na regressão, a variável em questão poderá até predizer negativamente, mas, na especificidade da variância da resposta da variável, devido a baixa quantidade de funcionários com cargo de chefia (apenas 20% da amostra), estes resultados venham gerar novas interpretações, as quais, positivas para



o construto do reconhecimento do suporte organizacional, mas, que provavelmente, possa também ter sido uma questão que enviesou tais associações quando analisou-se esta variável individualmente. No que se refere idade, é possível que, devido a idade e sua associação a condições mais experientes de profissionalismo consigo influenciar nestes trabalhadores maiores ferramentas para a percepção deste reconhecimento, pois, com o avanço do desenvolvimento psicológico – isto é, a maturidade – é bem provável que gere nos sujeitos novos mecanismo de relacionamento socioprofissional e organizacional, permitindo *aperceber* condutas humanas, que tangenciam aquelas condutas de exigência organizacional e pessoal para os mais novos relacionados a direitos e deveres de ambos; sendo assim, é bem possível que nos trabalhadores mais velhos possa existir, com maior facilidade, condutas mais diplomáticas e de cidadania organizacional na dinâmica organização-trabalhador.

## Conclusão

Espera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos (isto é, verificar se a organização fatorial da medida de suporte organizacional, a partir de indicadores estatísticos mais robustos, se mantém em uma amostra com enfermeiros). Os resultados apresentados pretenderam contribuir para a explicação de uma área mais humanista, focando na perspectiva da percepção que o trabalhador tem sobre o investimento na qualidade de vida deste, por meio da empresa, especialmente, na organização e manutenção do desenvolvimento psicológico do trabalhador destinado a uma maior produtividade e ajustamento emocional e menor adoecimento laboral, os quais, tem a influência das normas e políticas organizacionais da gestão de pessoas frente a dinâmica trabalho-sociedade-organização.

Mesmo que os resultados observados neste estudo tenham sido mantidos, especialmente, em relação a estrutura fatorial da medida da percepção de suporte

organizacional, confirmando a proposta teórica e empírica elaborada por Siqueira et al. (2014), faz-se necessário, refletir que tais condições avaliadas pelo construto não ocorre de forma isolada, mas, que poderia se associar a cultura da organização, podendo variar na intensidade, direção e força correlacional a partir da dimensão (individualista ou coletivista) e variação cultural apresentada nas organizações e seus trabalhadores; tal perspectiva poderia contribuir numa avaliação do suporte organizacional com base na psicodinâmica cultural das empresas destinadas empregados, condição que mereceria avaliar em estudos futuros.

Apesar de que tais resultados sejam confiáveis, é preciso organizar e manter uma agenda de pesquisa, avaliação e treinamento na área da psicologia organizacional e do trabalho, contemplando tanto os aspectos psicométricos da medida em questão quanto os aspectos teóricos e aplicados referentes a fatores macro e microsociais; com isso, seria importante em estudos posteriores contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma dessas culturas, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui para outro espaço geopolítico e social, já que acredita-se 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 (Formiga, Oliveira, Estevam, Fleury & Souza, 2018).

Por fim, a qualidade psicométrica da EPSO em enfermeiros, não diz respeito apenas a qualidade de uma medida, mas, busca-se contribuir para o uso de uma medida confiável e que poderá ser utilizada quanto perspectiva diagnóstica na avaliação da qualidade de vida do trabalhador; tal fato, também é útil para a avaliação de processos de intervenção sócio-organizacional, especialmente, quanto se pretender investir em políticas de motivação organizacional de inovação e produtividade dos trabalhadores, as quais, seriam muito positivas nos estudos na área da psicologia organizacional e do trabalho e na gestão de pessoas.

## Referências

- Abbad, G., Sallorenzo, L. H., Gama, A. L. G., Morandini, D. C., & Sociedade Brasileira de Psicologia. (1999). Preditores de impacto do treinamento no trabalho – o caso do TCU. In: *Anais da reunião anual de psicologia*, Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia.
- ANPEPP - Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia. (2011). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*.
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-125.
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. *Revista Laborativa*, 4 (2), 85-102.

- Byrne, B. M. (2012). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. In: *Journal of Managerial Psychology*, 31 (7), 1214-1230.
- 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.
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. (1996). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada: a conexão entre felicidade e negócio*. (1a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Faul F., Erdfelder E., Buchner A., & Lang A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- 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.
- Formiga, N. S., 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., 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. *Psicologia.com.pt*, p. 1-15, 2017.
- Formiga, N. S., 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*, 15 (1), 78-95.
- Garson, G. D. (2003). *PA 765 Statnotes: An online textbook*. Recuperado de <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm>.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., & Eisenberger, R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235-249.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Artmed Editora.
- Kalidass A., & Bahron, A. (2015) He Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6 (5), 82-89.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 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.
- 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.
- Marôco, J., Tecedor, M., Martins, P., & Meireles, A. (2008). O Burnout como factor hierárquico de 2ª ordem da Escala de Burnout de Maslach. *Análise Psicológica*, 26(4), 639-649.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Mishra, S. K. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, 43(6), 845-860.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-215.
- Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *RAC*, 3 (2), 29-51.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Siqueira, M. M. (1995). Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orenço, V., & Souza, W. S. (2014). Engajamento no trabalho. *Novas medidas do comportamento organizacional*, 147-154.
- Suazo, M. M., & Stone-Romero, E. (2011). Implications of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 26 (5), 366-382.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7 (1), 37-46.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Torres, A. R. A., Chagas, M. I. O., Moreira, A. C. A., Barreto, I. C. D. H. C., & Rodrigues, E. M. (2013). O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE-Revista de Políticas Públicas*, 10 (1), 42-48.
- Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wikhamn, W., & T. Hall, A. (2014). Responsabilidade e satisfação: suporte organizacional como moderador. *Jornal de Psicologia Gerencial*, 29(5), 458-471.