

A PERCEÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL EM FUNCIONÁRIOS DE UM MUNICÍPIO DO SEMIÁRIDO PARAIBANO, BRASIL: EVIDÊNCIA DA ESTRUTURA FATORIAL E INVARIÂNCIA DE CONSTRUTO

2018

Ennio Alves de Sousa

Graduado em Direito pela Faculdade São Francisco, Cazajeiras-PB. Prof. Tutor na Universidade Federal de Campina Grande – UFCG, da disciplina de Direito Penal e Direito Administrativo; Mestrando no em Psicologia Organizacional e do trabalho na Universidade Potiguar; Mestrando no em Psicologia Organizacional e do trabalho na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

unicoennio@hotmail.com

Isabella Mendonça de Souza

Graduada em Administração; Mestranda em Psicologia Organizacional e do trabalho na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

isabella.mendonca.souza@gmail.com

Bruna Gonçalves de Oliveira Freire

Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

brunafreireolv@gmail.com

Nilton S. Formiga

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 (nível mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil.

nilton.soares@unp.br / nsformiga@yahoo.com

RESUMO

O suporte organizacional trata-se de um construto que avalia o quanto a empresa, na percepção do empregado, reconhece e valoriza sua atuação profissional. A presente pesquisa tem como objetivo verificar a qualidade psicométrica da estrutura fatorial dessa medida em trabalhadores do setor da saúde e da educação em um município do semiárido paraibano.



Participaram desse estudo, 288 trabalhadores, homens e mulheres, acima de 18 anos, de uma cidade do semiárido paraibano, no setor da saúde e educação. Eles responderam, individualmente a escala de percepção de suporte organizacional (EPSO) e questões relativas aos dados sóciodemográficos e profissionais. Observou-se inicialmente, no cálculo de discriminação e representatividade de conteúdo dos itens, que na EPSO era possível reter os nove itens para análise confirmatória; assim, procedido, no cálculo confirmatório no programa estatístico AMOS 21, observaram-se indicadores estatísticos que confirmaram a estrutura unifatorial da EPSO, independente dos trabalhadores serem dos setor da saúde ou da educação; condição essa, que sugere não apenas a consistência da escala, mas, também, a possibilidade avaliativa desse construto em um espaço geopolítico distinto.

Palavras-chave: Suporte organizacional, escala, análise confirmatória, funcionários municipais, semiárido paraibano.

Copyright © 2018.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento social e econômico da sociedade, no contexto do trabalho e das organizações, é possível acompanhar na mídia em geral, que empresas e trabalhadores, vivenciam diferentes fases de conformismo e reivindicações sócio-profissionais, que impactam diretamente na reestruturação dos processos de gestão. Com isso, de acordo com Almatrooshi, Singh e Farouk (2016; Randeree & Al Youha, 2009; Tractenberg, 1999), as organizações tem investido, direta e indiretamente, em práticas profissionais numa dimensão sistêmica, capaz de desenvolver competências, habilidades e atitudes do trabalhador tangenciando uma concepção mecanicista da gestão de pessoas.

Muito se tem discutido sobre a possibilidade de uma visão humanística no espaço laboral e que desempenho e produtividade do trabalhador não se resolve, exclusivamente, com recompensas financeiras, mas, também, com uma atenção na identificação e compreensão dos fatores psicológicos, sociais e psicossociais, destinados a motivação eficiente e eficaz, capaz de gerar produtividade (Fandiño, Marques, Menezes & Bentes, 2015). Sendo assim, a medida de suporte organizacional vem sendo considerada uma variável mediadora da relação organização-trabalho-

indivíduo, já que se caracteriza como instrumento capaz de mensurar a percepção que o trabalhador tem sobre o reconhecimento e valorização da sua atuação profissional em relação as ações da empresa (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2017).

A escala original foi desenvolvida por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), os quais, pretendiam verificar as percepções, crenças e expectativas dos profissionais acerca das ações de reconhecimento e valorização que identificavam no ambiente de trabalho, e buscou analisar os reflexos dessas práticas no compromisso profissional e na construção do vínculo afetivo entre o trabalhador e a empresa em que estava inserido. No Brasil, o instrumento foi validado e adaptado para trabalhadores brasileiros por Siqueira (1995), sendo considerada uma referência para os estudos nacionais como medida psicométrica da percepção de suporte organizacional. Com isso, nos últimos cinco anos, os estudos nacionais sobre suporte organizacional, vem sendo concentrado nas áreas da Administração e Psicologia Organizacional, tendo relações significativas com o ambiente organizacional, configurações de poder e bem-estar pessoal (Alves, Neiva, & Paz, 2014), comprometimento organizacional (Medeiros, 2013), autoestima (Formiga, Freire, Batista, & Estevam, 2017), compromisso (Fonseca, & Cunha, 2016; Martins, & de Araujo, 2017) e reconhecimento (Ludwig, 2015), rotatividade (Souza, 2016; Diógenes, & Meneses, 2016), autoconceito (Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Sousa, 2018), saúde mental (Bertoncello, & Borges-Andrade, 2015), etc.

Sendo a referida escala uma referência de uso nacional de uma medida a respeito das percepções, crenças e expectativas sobre as ações de reconhecimento e valorização por parte dos trabalhadores; até porque o suporte organizacional surge como variável mediadora dos processos atitudinais dos trabalhadores nas organizações em face da percepção do indivíduo sobre as manifestações de retribuição e reconhecimento dado pela organização ao seu trabalho (Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017; Kanaane, 2011; Spector, 2002; Wagner III, & Hollenbeck, 2000; Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004).

Sendo um instrumento de pesquisa relevante nas pesquisas organização-trabalhador, acredita-se que tal medida possibilite a compreensão dos fatores atitudinais do ser profissional (cf. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Byrne, & Hochwarter, 2008; Jain, Giga, & Cooper, 2013; Simões, 2014; Formiga, Freire, Estevam, Fleury, & Sousa, 2018; Karatepe, 2015; Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Estivalete, Andrade, Faller, Stefanan, & Souza, 2016; Altinoz, Cop, Cakiroglu, & Altinoz, 2016), com isso, viu-se a necessidade de analisar a qualidade psicométrica desta medida em uma amostra de um município do semiárido paraibano. Tais motivos se devem as seguintes condições: 1 - ser de um município do semiárido da Paraíba, com respondentes dos setores de trabalho da saúde e da educação do referido município, 2 – não foi encontrado, em recentes buscas nos sites da produção científica da área no período de julho de 2017 a Janeiro de 2018 (por exemplo, scielo.br, newpsi.bvs-psi.org.br, pepsic.bvsalud.org),

estudos sobre o tema no contexto geopolítico, e 3 - por terem as referidas medidas, mais de dois anos de sua utilização em pesquisas sobre o tema, condição que exige uma verificação da consistência para esta medida, com base no contexto social e político da pesquisa.

AMOSTRA

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais da educação e saúde no município do Simiário no Estado da Paraíba, Brasil.

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, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$); a partir desses critérios, uma amostra de 250 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$).

Apesar do cálculo amostral considerar suficiente uma amostra acima de 250 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 288 funcionários de um município paraibano de Conceição-PB, todos do setor público municipal desta cidade, distribuídos na área da saúde (153 sujeitos) e educação (135 sujeitos).

Quanto critério de inclusão considerou-se: ter idade acima de 18 anos, estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho (seja prestador de serviço ou CLT), distribuídos na área da saúde e da educação de um Município do semiárido paraibano, com 20 ou 40hrs de trabalho.

Com isso, a amostra do estudo foi composta por, 288 sujeitos, todos funcionários de um município do semiárido paraibano, homens (58%) e mulheres (35%), com idades de 19 a 64 anos ($M = 41,56$, $\sigma = 12,08$), 45% dos respondentes tem uma renda, aproximadamente, entre 1 e 2 salários, com um tempo de serviço que variou de 1 a 36 anos ($M = 10,77$, $\sigma = 8,93$).

INSTRUMENTO

Os sujeitos responderam aos seguintes questionários:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (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 com o trabalho; SO8 = Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo e SO9 = Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível) desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validade 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 a 7 = concordo totalmente.

Em relação à 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 (2003), 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 ($\chi^2/gl = 1,42$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

Além destes instrumentos, os sujeitos responderam também alguns dados sóciodemográficos, (por exemplo: idade, sexo, renda econômica, setor profissional) e uma questão a respeito da permanência de exercer a profissão atual.

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).

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 e os cálculos referentes correlação de Pearson, teste t de *Student*, alfa de Cronbach, Anova e qui-quadrado. Além desses cálculos, realizou-se uma análise fatorial confirmatória, utilizou-se a versão 21.0 do programa *AMOS 21.0*. Esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que visam uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala estudada, bem como, permite desenhar o modelo teórico pretendido no estudo.

Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias dos itens da EPSO, tendo sido adotado o estimador *ML (Maximum Likelihood)*. Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com um único fator. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste dos dados ao modelo proposto (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997; Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, ele tem sido pouco empregado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado.

- *Raiz Quadrada Média Residual (RMR)*, que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero;

- O *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, será satisfatório;

- A *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (*IC90%*), é considerado um indicador de desadequação de “maldade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10;

- O *Comparative Fit Index (CFI)* - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de 1 como indicadores de ajustamento satisfatório;

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

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

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

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente, optou-se em verificar, a partir de uma análise de exploração, os dados digitados na planilha do SPSS, os quais, constituintes da amostra; esta etapa foi realizada através de uma inspeção visual nos valores máximos e mínimos das escalas e em seguida buscou-se averiguar a condição dos critérios mínimos que atendessem aos pressupostos dos cálculos de representatividade e fidedignidade das medidas utilizadas.

Portanto, realizaram-se algumas análises referentes a qualidade da amostra; no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5% definido por Tabachnick e Fidell (2001), sendo, substituídos pela média ou moda dos dados da amostra; em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações entre elas permaneceram dentro dos

parâmetros definidos por Tabachnick e Fidell (2001) [$r \leq 0,90$, variando de 0,46 a 0,82], não existido, com isso, variáveis com uma alto grau de correlação, permitindo gerar modelos com baixo erro.

Também, foi verificado a presença de *outliers* multivariados na amostra; isto foi realizado através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observou-se uma normalidade (KS = 0,98) da amostra a um $p < 0,18$.

Por fim, verificou-se as diferenças em assimetria através dos histogramas com superposição da curva normal e dos índices de assimetria. Tendo com orientação os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os quais, afirmam que, ainda que os dados da amostra não se apresentem com uma distribuição normal, sendo o número estatístico de assimetria menor que 1,0, haverá pouco problema, e se ele se apresentar entre 1,0 e 2,0, ainda assim, é considerado aceitável. Desta forma, ao avaliar os índices de assimetria das medidas, todos os valores da assimetria encontrados permaneceram dentro dos parâmetros aceitáveis, os quais variaram de -1,39 a 1,59.

É necessário destacar, que, nesta pesquisa, tanto as variáveis independentes (VI) quanto as dependentes (VD) mensuram opiniões dos mesmos respondentes (funcionários públicos do mesmo município, no qual, a pesquisa foi realizada) podendo encontrar uma variância comum do método (VCM) (*common method variance*) representando, com isso, um problema. Por esse motivo, empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés (variância) de método comum (VCM) nos dados coletados, conforme sugestão de Podsakoff, MacKenzie, Podsakoff (2003; Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Nesse sentido, observou-se que tanto para a amostra total na coleta da com os funcionários do setor de saúde quanto para a amostra do setor da educação, foi encontrado um único fator com autovalor acima de 1,00, o que explicou um valor menor do que 50% (36,45% para a amostra total, 33,68% para amostra do setor de saúde e 31,78% para amostra do setor de educação) da covariância nas variáveis, o que implica a inexistência de um problema de variância comum do método.

Além disso, testou-se também a tendência de não resposta, usando o procedimento de Armstrong e Overton (1977), através do qual se avaliou as diferenças entre os primeiros ($n1 = 30$) e os últimos ($n2 = 30$) participantes da pesquisa; para isso, utilizou-se o teste de Levene para verificar a igualdade das variâncias e um teste t para avaliar a igualdade dos meios. Sendo assim considerado, observou-se que não houve resultado significativo a um nível de 5% entre os escores médios dos constructos (com $t \leq 1,96$), o que revela o viés de não resposta, condição esta que não representa ser um problema significativo. Confirmado a qualidade das medidas e dos construtos em questão, procurou-se seguir para avaliação dos objetivos principais da dissertação, os quais, serão apresentados nas próximas seções.

Ao identificar a normalidade e do VCM da amostra, bem como, seguro de que as escalas utilizadas para o estudo da dissertação são aplicáveis e confiáveis, pois, nos estudos desenvolvidos pelos autores das escalas administradas (cf. Siqueira, 1995) a qualidade dos indicadores psicométricos para tais medidas revelou consistência dos alfas de Cronbach.

Apesar da garantia dessas medidas, nesta etapa da pesquisa, tem-se por orientação os questionamentos empíricos-metodológicos estabelecidos na parte da introdução desta pesquisa, a saber: 1 - ser de um município do Semiárido da Paraíba, com amostras em distintos setores de trabalho no município pesquisado; 2 – pela ausência de estudos, quando se realizou a pesquisa no período de Julho de 2017 a Julho de 2018, nos sites de busca da produção científica e 3 – devido ao tempo de uso dessas medidas desde a sua primeira publicação), pretendendo com isso, verificar a convergência teoria-empíria do conteúdo dos itens das referidas escalas; para isso, primeiro, verificou-se a discriminação dos itens e em seguida, a relação entre os termos dos itens e sua representatividade comportamento-domínio.

Na primeira ação estatística, verificou-se o poder discriminativo dos itens; este tem o objetivo de apresentar uma maior especificidade na análise estatística para a organização e verificação da distribuição da escala em questão. Sendo assim, com base nos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT) (Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016); por se tratar de um outro contexto funcional, faz-se necessário calcular se os itens são capazes de discriminar as respostas das pessoas com magnitudes próximas, ou seja, discriminam as respostas dos sujeitos ao organizar os grupos inferiores e superiores com relação ao construto medido? (Pasquali, 2011).

Para atender a essa condição hipotético-metodológica (a discriminação dos itens das escalas), foi calculada uma pontuação total de cada escala e em seguida sua mediana; os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior (Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016). Considerando-se cada um dos itens desta medida, efetuou-se um teste t para amostras independentes e compararam-se ambos os grupos observando quais dos itens da escala discriminam as pessoas com magnitudes próximas estatisticamente significativas (tabela 1).

Tabela 1: *Poder discriminativo da EPSO*

	t	p <	
Percepção do suporte organizacional	EPSO 1	-4,45	0,001
	EPSO 2	-5,63	0,001
	EPSO 3	-11,48	0,001
	EPSO 4	-7,59	0,001
	EPSO 5	-8,52	0,001
	EPSO 6	-11,92	0,001
	EPSO 7	-10,93	0,001
	EPSO 8	-6,88	0,001
	EPSO 9	-8,34	0,001

Observando a tabela acima, destaca-se que todos os itens discriminam as pontuações dos sujeitos em cada um dos construtos abordados nesta dissertação; sendo assim, pode-se afirmar que todos os itens de cada medida para os respondentes, seja quanto maior ou menor for a pontuação na escala, permite apontar numa escala de resposta a compreensão do conteúdo estabelecido pelos autores das respectivas escalas de medida.

A etapa seguinte tratou-se de avaliar a representatividade de conteúdo itens-fator (trata-se da verificação da relação entre os itens e o construto, o qual, tem como base a representatividade comportamento-domínio. Sistemáticamente, buscou-se verificar a relação teórica do teste e as situações especificadas nos itens e o quanto eles representam os aspectos esperados) (Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016). A partir do cálculo da correlação de Pearson (r), o qual tem o objetivo de avaliar a relação dos itens da escala com a pontuação total da mesma, condição a qual, espera-se que sejam significativos e tenham correlações acima de 0,50.

Na primeira verificação realizou-se o cálculo de correlação de *Pearson* (r) e na tabela 2, é possível observar as relações itens-construto do suporte organizacional, nesta, as correlações foram positivas e significativas entre os itens e o fator total da EPSO; com objetivo de fornecer mais segurança aos resultados, realizou-se também, o cálculo de correlação com as amostras separadas (N de saúde e N de educação), revelando assim, correlações próximas as observadas na amostra total.

Tabela 2: *Escores correlacionais itens-fator e pontuação total da EPSO.*

Itens EPSO	M	σ	EPSO _{total}	EPSO _{total} saúde	EPSO _{total} educação
EPSO 1	2,59	1,38	0,68*	0,62*	0,65*
EPSO 2	2,67	1,28	0,61*	0,65*	0,53*
EPSO 3	2,64	1,26	0,87*	0,74*	0,80*
EPSO 4	2,57	1,28	0,84*	0,55*	0,75*
EPSO 5	2,66	1,29	0,85*	0,59*	0,79*
EPSO 6	2,53	1,33	0,81*	0,62*	0,77*
EPSO 7	2,47	1,35	0,88*	0,63*	0,81*
EPSO 8	2,27	1,22	0,74*	0,58*	0,56*
EPSO 9	2,26	1,37	0,70*	0,54*	0,74*

Notas: * $p < 0,001$; em branco); EPSO_{total} = percepção do suporte organizacional; EPSO_{total} saúde = percepção do suporte organizacional dos sujeitos da saúde; EPSO_{total} educação = percepção do suporte organizacional dos sujeitos da educação; M = média; σ = desvio padrão.

A partir desses resultados é possível afirmar que os respondentes reconhecem os itens de cada um dos construtos, os quais, apresentadas a eles no instrumento aplicado; além de revelar, partindo dos achados na discriminação e representatividade dos itens (cf. tabelas 1 e 2), um sentido teórico salientado pelo autor da escala (cf. Siqueira,1995), também, aponta-se em direção da concordância semântica, quando na aplicação do instrumento aos sujeitos da pesquisa estes sujeitos pontuaram na forma que se esperava, resultado disto poderá ser observado nas correlações que estiveram acima do que é exigido estatisticamente ($r > 0,50$) para fornecer segurança na representatividade de conteúdo comportamento-domínio.

Reconhecido através desses cálculos, que os sujeitos da pesquisa foram capazes de representar cognitivamente o conteúdo e sentido dos itens relacionados aos construtos abordados neste artigo, procurou-se na etapa seguinte, verificar a consistência interna das escalas, resultado que será apresentado a seguir. Em relação a confiabilidade das escalas, de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2008), é necessário avaliar através de um indicador psicométrico se a medida utilizada é consistente a mensuração do conceito do construto que se pretende medir. Mesmo que se encontrem, em estudos anteriores ao desenvolvidos neste artigo, o uso deste indicador psicométrico, o qual, traz mais benefício do que tautologia científica, pois, quanto mais se conhecer os indicadores alfas em termos temporal, contextual e amostral de uma medida, garante-se muito mais a qualidade teórica e empírica do pesquisador que desenvolveu o instrumento; assim, sabe-se que tem utilizado tradicionalmente, o alpha de Cronbach (α) (devendo

ser $\geq 0,70$, mas, também, valores até 0,60 são aceitáveis) para verificar a consistência de um instrumento no contexto amostral administrado.

No pacote estatístico *SPSSWIN*, realizou-se o cálculo do alfa de *Cronbach*; na tabela 3, é possível observar que os alfas estiveram acima de 0,70 para todas as escalas utilizadas na dissertação. Para não deixar dúvidas na qualidade das medidas em questão, também, resolveu-se verificar os alfas a partir da especificação da amostra (por exemplo, funcionários da educação e da saúde) nos seus respectivos setores. Pode-se destacar que tanto no setor da educação quanto no da saúde do município em questão, a medida EPSO é confiável, pois, seguiu um padrão psicométrico muito próximo ao observado na amostra total. Os achados neste estudo, revelaram resultados que garantiram a fidedignidade da medida sobre a Percepção de Suporte Organizacional em funcionários públicos de um município do semiárido paraibano.

Na tabela 3, é possível observar que todos os alfas para cada construto avaliado foram acima do critério esperado ($> 0,70$), condição essa, que garante a medida ser consistente na amostra coletada; a fim de não deixar dúvidas em relação à fidedignidade da escala, realizou-se o cálculo do alfa para as amostras dos sujeitos da área da saúde e da educação no município Semiárido da Paraíba/Brasil e observou que os alfas se mantiveram dentro do critério estatístico aceito (Hair, Anderson, Tatham e Black, 2008; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015).

De fato, ao considerar tais resultados, pode-se afirmar que as escalas administradas nesta dissertação mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas (cf. Siqueira, 1995). Também, chama-se atenção quanto à manutenção na variação dos alfas (V), os quais, permaneceram próximos aos alfas já observados, confirmando a homogeneidade deste indicador mesmo quando se indicou no cálculo dos alfas, a necessidade de exclusão de itens que pudessem interferir na qualidade das medidas.

Tabela 3: Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas aos sujeitos no município do Semiárido da Paraíba/Brasil na área da saúde e educação (N = 288)

Construtos/ Variáveis	M		N _{total}		N ₁		N ₂	
			V		V		V	
			α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$	α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$	α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$
EPSO	22,95	6,18	0,82	0,78-0,83	0,85	0,83-0,87	0,77	0,74-0,77

Notas: N_{total} = Amostra total; N₁ = Educação; N₂ = Saúde; EPSO = Escala de Percepção de Suporte Organizacional; M = média; σ = desvio padrão; V = Variação.

Considerando os cálculos realizados, pode-se dizer que a medida EPSO neste estudo, além de representar muito bem o conteúdo proposto pelos autores supracitados quanto ao suporte organizacional (Siqueira,1995), revelando correlações fortes e significativas, pode-se denotar que estas medidas foram fidedignas na mensuração do seu conjunto teórico-empírico; esta condição possibilita a confiança em se avaliar o fenômeno-problema relacionado a humilhação do trabalhador no espaço organizacional como um todo, bem como, na área amostral específica (por exemplo: saúde e educação) do município do Semiárido da Paraíba/Brasil. Sendo assim, considera-se que os respondentes foram capazes de reconhecer o conteúdo e o sentido das referidas medidas apresentadas a eles, permitindo afirmar a segurança do uso da referida escala.

Confirmada a qualidade psicométrica EPSO na referida amostra, afinal, a realização dessas etapas foram necessárias, pois, quando se consultou a literatura sobre tema abordado neste estudo, não foram encontradas pesquisas que contemplassem uma amostra tão específica em termos regionais e setoriais como a amostra coletada para este estudo; as pesquisas sobre o tema focam em amostras muito urbanas, concentrando-se em muitas vezes dos casos nas grandes capitais. Outras questões também levaram a atender as estas etapas: a falta de estudos que associassem o conjunto de variáveis aqui abordadas e a sugestão salientada no estudo de Formiga, Bassanin, Souza, Silva, Silva e Souza (2015) em relação considerar a distribuição amostral por categoria de serviços, capital econômica e cultural.

Assim atendido, procurou verificar, a partir da análise fatorial confirmatória, a estrutura fatorial dessa medida na amostra em questão. Para isso, optou-se por deixar livre a covariância (ϕ , ϕ) entre os fatores. Os indicadores de qualidade de ajuste do modelo se mostraram próximos aos recomendados na literatura (Byrne, 1989; Van der Vijver & Leung, 1997). Os resultados desta análise podem ser observados, a partir das seguintes razões psicométricas: $\chi^2/gf = 2,27$, $RMR = 0,06$, $GFI = 0,98$, $AGFI = 0,93$, $CFI = 0,98$, $TLI = 0,96$, $RMSEA (90\%IC) = 0,06 (0,04-0,10)$, $CAIC = 234,05$ e $ECVI = 0,34$; estes indicadores revelaram maior segurança na proposta da estrutura fatorial ajustada, quando comparou ao resultado da estrutura fatorial não ajustada ($\chi^2/gf = 11,17$, $RMR = 0,19$, $GFI = 0,81$, $AGFI = 0,69$, $CFI = 0,74$, $TLI = 0,67$, $RMSEA (90\%IC) = 0,19 (0,17-0,21)$, $CAIC = 421,64$ e $ECVI = 1,18$).

Tabela 4:
Estrutura Fatorial da EPSO

ξ (construto)	χ (variáveis) [itens]	λ	ε (erros)	CC	VME	
EPSO	EPSO1.	0.73	0.39			
	EPSO2.	0.70	0.41			
	EPSO3.	0.74	0.45			
	EPSO4.					
			0.64	0.63		
	EPSO5.	0.63	0.40	0.91	0.52	
	EPSO6.	0.74	0.41			
	EPSO7.	0.74	0.54			
	EPSO8.	0.77	0.55			
EPSO9.	0.81	0.40				

Como é possível observar na tabela 4, todas as saturações (Lambdas, λ) estão dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$ e são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$), denotando não haver problemas de estimação, corroborando a estrutura unifatorial da medida verificada no primeiro estudo realizado a partir da análise exploratória. Salienta-se também, no que se refere à validade deste construto, a realização do cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME) nos termos recomendados pela literatura (Valentini & Damásio, 2016). Exige-se para o CC que o escore seja acima de 0,70 e para o VME acima de 0,50. Desta forma, observou-se que para a dimensão da escala de anomia social, o CC e o VME, estiveram acima do exigido na literatura, respectivamente, 0,91 e 0,52, condição que evidencia, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente do construto observado. Na Tabela 5, é possível observar que este resultado foi confirmado ao observar as estimativas de predição a partir da análise de regressão para o modelo fatorial proposto, as quais identificam que as variáveis foram significativas e com uma razão critério dentro do que é estatisticamente exigido.

Tabela 5: Estimativas de predição a partir da análise de regressão

Itens	relação	construto	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p<
suport1	<---	EPSO	1,00	---	---	---
suport2	<---	EPSO	1,1	0,18	6,39	0,001
suport3	<---	EPSO	2,160	0,46	4,70	0,001
suport4	<---	EPSO	1,94	0,42	4,54	0,001
suport5	<---	EPSO	2,04	0,45	4,50	0,001
suport6	<---	EPSO	2,29	0,48	4,71	0,001
suport7	<---	EPSO	2,32	0,50	4,65	0,001
suport8	<---	EPSO	1,66	0,37	4,41	0,001
suport9	<---	EPSO	1,93	0,43	4,52	0,001

A partir desses resultados, pretendeu-se verificar a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura unifatorial ajustada na mensuração da percepção do suporte organizacional; compararam-se os indicadores TLI e CFI do modelo comprovado espelhado a dois conjuntos amostrais (amostra homens e mulheres; trabalhadores da empresa pública e privada) (Damásio, 2013; Sass, 2011); observaram-se as seguintes reduções no valor de CFI (para a qual, espera-se que a diferença seja $\Delta < 0,01$, para garantir a estrutura unifatorial nos grupos especificados): $CFI_{total} = 0,98$, $CFI_{saúde} = 1,00$ e $CFI_{educação} = 0,97$, e $TLI_{total} = 0,96$, $TLI_{saúde} = 0,97$ e $TLI_{educação} = 0,96$. A partir desses resultados, pode-se destacar que tais indicadores revelaram que o modelo unifatorial e seus devidos escores fatoriais são invariantes com base nas especificidades amostrais.

Considerando os achados do estudo, os quais, apresentados acima; procurou-se comparar, a partir de uma ANOVA, as pontuações médias das respostas dos respondentes no suporte organizacional em função do sexo, idade e setor de trabalho (saúde e educação), para os quais, não houve resultado significativo; independente, dessas variáveis, é possível afirmar, a existência da percepção do suporte organizacional não se diferencia entre as variáveis dependentes.

DISCUSSÃO

De forma geral, pretendeu-se contribuir com este estudo para uma maior especificidade da medida de suporte organizacional para o contexto municipal de uma cidade do semiárido da Paraíba. Esta medida foi adaptada e validada por Siqueira (1995) para o Brasil e verificada a qualidade da estrutura fatorial em diferentes Estados com trabalhadores de organização pública e privada, garantindo a proposta original (cf. Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza, & Souza, 2017; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018); mas, a motivação para a realização do presente estudo, se deve, porque, a partir de uma consulta nos sites de busca

da produção científica no Brasil sobre o tema, nos artigos avaliados, as amostras se concentravam na área urbana dos Estados brasileiros e poucos ou nenhum estudo avaliaram o suporte organizacional, exclusivamente, em trabalhadores municipais de uma cidade no semiárido paraibano; assim, será possível que o construto elaborado pelos autores supracitados, seguem a mesma organização fatorial?

Sendo assim, os diversos critérios psicométricos empregados para definição do construto e sua estrutura fatorial foi corroborada, reforçando a solução unifatorial; esta condição é garantida quando se considerar os indicadores comumente tidos em conta para provar o modelo proposto (por exemplo, χ^2/df , RMR, *GFI*, *AGFI*, *CFI*, *TLI* e *RMSEA*), os quais, foram satisfatórios estando em intervalos que têm sido considerados como aceitáveis na literatura vigente (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005).

Com isso, destaca-se que a medida ESPO salientam de forma consistente a avaliação do sócio-perceptiva do trabalhador sobre a organização e suas práticas de reconhecimento e valorização aos esforços humanos (cf. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Sendo assim, acredita-se que tais resultados, permitem refletir, que o contexto do trabalho e da organização poderá construir relações interpessoais laborais com uma maior adesão a um comportamento organizacional com menor valorização situação unilateral e maior multidimensionalidade na formação e promoção da saúde organizacional.

Os resultados observados no presente estudo, não podem ser considerados, apenas uma qualificação psicométrica da medida utilizando o estudo, é preciso salientar a necessidade de se avaliar o suporte organizacional em trabalhadores com mais frequência focando na busca de programas que priorizam a qualidade e sentido na relação ser humano-entorno laboral (cf. Boehs & Silva, 2017; Camaliente & Boccalandro, 2017). Assim, a medida avaliada é confiável, constituindo então uma ferramenta a ser utilizada por gestores e pesquisadores da área de recursos humanos para avaliar no grupo de colaboradores a forma como os mesmos percebem o funcionamento a dinâmica laboral entre organização e trabalhadores. A condição principal dessa medida, tem como foco o apoio organizacional e salienta o bem-estar do trabalhador e sua influência na produtividade e inovação profissional, contribuindo para um funcionamento responsável no ajustamento comportamental e emocional da organização e do trabalhador.

REFERÊNCIAS

Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.

Altinoz, M., Cop, S., Cakiroglu, D., & Altinoz, O. T. (2016). The Influence of Organization Support Perceived in Enterprises on Burnout Feeling: A Field Research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 427-434.

Alves, V. D. D., Neiva, E. R., & Paz, M. D. G. T. D. (2014). Configurações de poder, suporte organizacional e bem-estar pessoal em uma organização pública. *Psicologia em Pesquisa*, 8(2), 159-169.

Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*. 13, 396-402.

Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Relações entre saúde mental do trabalhador e suporte organizacional. *Revista Laborativa*, 4(2), 85-102.

Boehs, S., & Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados*. São Paulo: Vetor.

Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.

Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.

Camaliente, L. G., & Bocalandro, M. P. R. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 37(93), 206-227. Recuperado em 29 de setembro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&tlng=pt.

Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução nº 016/2000. Dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Disponível em: <http://www.crpasp.org.br/porta/orientacao/resolucoes_cfp/fr_cfp_016-00.aspx>. Acesso em: 1 dez. 2016.

Conselho Nacional de Saúde – CNS. (2012). Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Resolução CNS nº 196/96. Brasília: CNS. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/aquivos/resolucoes/23_out_versao_final_196_ENCEP2012.pdf>. Acesso em: 1 dez. 2016.

Diógenes, L. C., Paschoal, T., Neiva, L. B., & Meneses, P. P. M. (2016) Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. *Revista do Servidor Público*, 67(2), 147-172.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.

Estivaleta, V. D. F. B., de Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, A. A., & Souza, D. L. (2016). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração*, 14(2), 31-56.

Fandiño, A., Marques, C., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational social capital Scale based on Nahapiet and Ghosal model: development and validation. *Review of Contemporary Business Research*, 2, 25-38.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.

Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., de Souza, M. A., & de Souza, M. A. F. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-10. DOI: 10.24879/201700110010033

Fonseca, S. S., Cunha, J. V. (2016) *Percepção de Suporte Organizacional: Influência no Compromisso Organizacional*. Dissertação de Mestrado, Universidade Europeia.

Formiga, N. S., Bassanin, L. L., Souza, M. V., Da Silva, F. M., & De Souza, M. A. (2015). Suporte organizacional em trabalhadores de diferentes empresas: comprovação de uma medida. *Revista de Psicologia Universidad de Antioquia*, 7(1), 9-20.

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Batista, P. F. A., & Estevam, I. D. (2017). Suporte

organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no Brasil. Recuperado em 20 de Setembro de 2018, de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?suporte-organizacional-e-autoestima-em-funcionarios-de-organizacoes-publicas-e-privadas-no-brasil&codigo=A1142&area=d8.

Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araujo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: Estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, 38 (94), 27-35.

Formiga, N., Freire, B. G. O., Estevam, I. D., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2018) A influência do suporte organizacional no autoconceito profissional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. *Eureka: Revista de psicologia*, 5(1), 78-95.

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.

Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived organizational support as a moderator in the relationship between organisational stressors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313-334.

Kanaane, R. (2011) *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas.

Karatepe, O. M. (2015). Do personal resources mediate the effect of perceived organizational support on emotional exhaustion and job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 4-26.

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.

Ludwig, N. C. (2015). *Reconhecimento e percepção de suporte organizacional: um estudo entre trabalhadores dos serviços compartilhados regional Norte e Nordeste da Petrobras*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia.

Martins, F. M., & de Araujo, B. F. V. B. (2017). Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento duplo de empregados no modelo outsourcing. *Revista de*

Ciências da Administração, 19(49), 44-56.

Medeiros, S. B. D. (2013). *Percepção de suporte e comprometimento organizacional: um estudo nas unidades de criminalística da Polícia Federal* (Doctoral dissertation).

Miles, J. N. V., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.

Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 29-51.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.

Randeree, K., & Al Youha, H. (2009). Strategic management of performance: an examination of public sector organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(4), 123-134.

Sass, D. A. (2011). Testing measurement invariance and comparing latent factor means within a confirmatory factor analysis framework. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 347-363.

Simões, A. R. S. (2014). *Stresse profissional, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça organizacional*. Dissertação (Mestrado), Universidade de Lisboa.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional : a análise de um modelo pós-cognitivo*. Brasília, Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília.

Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(SPE), 165-184.

Souza, M. D. A. (2016). A influência da percepção de suporte organizacional e social na

intenção de rotatividade de profissionais de tecnologia da informação de Belo Horizonte. *Projetos, dissertações e teses do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração*, 10(1), 1-89. Recuperado em 22 de Agosto de 2018 de <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4311>.

Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Tractenberg, L. (1999). A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia: ciência e profissão*, 19(1), 14-29.

Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), p. 1-7.

Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2000) *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. AMGH Editora.