


A realização do trabalhador é ser valorizado pela organização! Evidência fatorial e proposta de uma diagnose laboral da percepção do suporte organizacional em trabalhadores de organizações pós- isolamento social

 <https://doi.org/10.56238/sevened2024.026-039>

Nilton S. Formiga

Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima
Natal, RN, Brasil
E-mail: nsformiga@yahoo.com

Veluzia Maria Maia Calvacanti de Lima Soffiatti

Universidade Potiguar/
Ecosystemas Ânima
E-mail: velmaiasoff@gmail.com

Cynthia Mara Queiroz de Olivera

Universidade Potiguar/
Ecosystemas Ânima
Secretaria de Educação do Estado do
Rio Grande do Norte
E-mail: cynthiaqueirozpsicologia@gmail.com

Jefferson Vitoriano Sena

Universidade Potiguar/
Instituto Federal do Rio Grande do Norte
E-mail: seninhajefferson@yahoo.com.br

Gabriella A. Pereira

Universidade Federal do Rio Grande do Norte/
Maternidade Escola Januário Cicco, Brasil/
E-mail: gabyaguilar@hotmail.com

Fabiana P. Santiago

Universidade Potiguar/
Ecosystemas Ânima, Natal, RN- Brasil
E-mail: fabi.rpmp@gmail.com

Clédissa Ramone Fernandes de Oliveira Gurgel

Universidade Potiguar/ Ecosystemas Ânima
E-mail: cledissaramone@gmail.com

Bruna Monique Monte Fernandes

Universidade Potiguar/Ecosystema Ânima
Natal, RN, Brasil
E-mail: bruna.monique.mfernandes@gmail.com

Stefan Leonel Janeiro Mussa

Universidade Aberta Isced (Uniscad) /
Universidade de Aveiro
E-mail: stefanmussa@ua.pt

RESUMO

Procurou-se neste capítulo verificar a organização, consistência e variação da estrutura fatorial da escala da percepção do suporte organizacional (EPSO) em trabalhadores brasileiros. Trabalhadores brasileiros em diversas especialidades profissionais responderam um questionário com dados sociodemográficos e a escala de percepção de suporte organizacional (EPSO). Para análise de convergência e divergência, responderam a escala de rotatividade organizacional e capital psicológico positivo. Em todas as análises estatísticas (discriminatória, de representatividade, exploratória e confirmatória) observaram indicadores psicométricos que garantiram a qualidade da EPSO. A escala não apenas é confiável para avaliar tal construto em trabalhadores, mas que, com os devidos achados no estudo, é possível propor o desenvolvimento de um teste psicológico nos âmbitos organizacional e individual (isto é, especificamente, para os trabalhadores).

Palavras-chave: Suporte organizacional, Escala, Análise exploratória e confirmatória, Trabalhadores brasileiros.

1 INTRODUÇÃO

As organizações, desde a revolução industrial, passaram a experimentar uma velocidade crescente em suas dimensões humanas, econômicas e funcionais, o que se deve não apenas às novas perspectivas estruturais do mundo do trabalho, mas também às tendências contemporâneas de recursos humanos relacionadas às práticas e políticas de gerenciamento e comportamento organizacional (Perello-Marin & Marin-Garcia; Marcos-Cuevas, 2013; Tachizawa, 2015; Quagraine, Adu, Ashie & Opoku, 2019).

Frente a essas condições, especialmente em períodos com características de riscos sociais, econômicos e de saúde, como ocorreu nos últimos 3 anos com a pandemia do Covid-19, tornou-se evidente que a relação entre organização e trabalhador transcendeu as demandas materiais, jurídicas e técnicas (Habtoor, 2016; Rohm & Lopes, 2015).

Nessa condição, tornou-se importante destacar fatores humanos que associem a valorização profissional e do espaço de trabalho, bem como compreender a existência, implementação e manutenção da conduta organizacional relacionada ao envolvimento, engajamento, reconhecimento, relações sociais e recompensas.

De acordo com Rohm e Lopes (2015), o trabalho é uma perspectiva viável da relação das pessoas com o meio laboral e a função produtiva, tornando-se tanto fonte quanto estrutura organizada de construção da subjetividade, do significado da existência e do sentido da vida. Assim, a significação do trabalho para o indivíduo representa o valor que ele atribui ao trabalho, as motivações e objetivos que orientam suas ações, e a satisfação está no equilíbrio entre o que ele espera e o que consegue realizar efetivamente (Schweitzer et al., 2016; Tomé & Formiga, 2021).

Nesse sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) tem uma direção significativa em relação à questão do trabalho. De acordo com essa instituição, o trabalho não deve ser a única e exclusiva atividade humana, não limitando a vida das pessoas apenas à condição de trabalho. É necessário que o trabalho vá além do processo de sobrevivência e consumo, sugerindo também a necessidade do desenvolvimento de um discurso social do trabalho, com uma valorização do mundo do trabalho para os profissionais produtivos, proporcionando uma distribuição e interação justas em relação aos direitos e deveres na relação trabalho-organização e à qualidade de vida.

Desde a fundação da ciência administrativa, com Henry Fayol como seu primeiro precursor (cf. Melo Neto, 2008; Andrade & Amboni, 2011), a gestão organizacional ficou associada principalmente à dimensão econômica, priorizando apenas a competitividade e os estímulos financeiros como fundamentos para o sucesso e a satisfação dos trabalhadores (Verstegen, 2011; Fidelis & Formiga, 2023). Assim, o gerenciamento eficiente baseava-se em ações relacionadas ao planejamento, organização, comando, coordenação e controle (Fayol, 2016). Além disso, o desenvolvimento das

organizações estava associado a duas estratégias principais: liderança em custos e diferenciação (Porter, 2008; Yoo, Lemak & Choi, 2006).

A utilização de estratégias semelhantes de gestão para lidar com a heterogeneidade das demandas contemporâneas tornou-se cada vez mais limitada, sendo necessária a reformulação e reinvenção das práticas no ambiente de trabalho (Braia, Curren & Gomes, 2014). Nesse contexto, surge a necessidade de compreender aspectos que exigem uma compreensão mais ampla do "ser profissional", que vão além da perspectiva econômica unidirecional e estimulem novas abordagens de gestão, a fim de entender e aplicar os processos de interação humana na relação organização-trabalhador, desempenho profissional e produtividade (Formiga, Freire, Batista & Estevam, 2017; Scorsolini-Comin, Inocente & Miura, 2012; Tamayo & Paschoal, 2003).

Atualmente, as organizações buscam estabelecer em seus processos que o desempenho dos funcionários seja baseado em competências e habilidades que vão além da execução mecânica e dualista das demandas funcionais na organização, uma vez que o desempenho assertivo influencia a construção e busca dos objetivos organizacionais (Almatrooshi, Singh & Farouk, 2016; Kuo, 2011; Randeree & Al Youha, 2009).

Dessa forma, fica evidente que o desempenho organizacional envolve não apenas fatores técnicos, mas também fatores humanos, uma vez que o desenvolvimento das tarefas não ocorre em um vácuo organizacional, mas está associado ao comportamento do trabalhador, ao envolvimento, às relações sociais, ao reconhecimento e às recompensas (Habtoor, 2016).

A relação entre organização e trabalhador transcende aspectos gerais com demandas materiais e normativas da sociedade. Assim, no sistema de "trabalho", os fatores humanos são de crucial importância na implementação de características da valorização profissional, que, em sua maioria, associam-se ao desenvolvimento das atividades laborais no ambiente organizacional, especificamente na conduta organizacional, envolvimento, engajamento, reconhecimento, relações sociais e recompensas (Habtoor, 2016; Formiga et al., 2019).

Rohm e Lopes (2015) resgatam a perspectiva do trabalho como uma "condição fundamental na existência humana", pois a partir dele o homem se relaciona dialeticamente com o meio externo, construindo sua realidade interna, participando de grupos sociais, assumindo papéis sociais e atuando em seus ambientes, perpetuando sua existência. Portanto, o trabalho caracteriza-se por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um determinado contexto, sendo uma fonte incessante de construção da subjetividade, produzindo significado para a existência e o sentido da vida (Rohm & Lopes, 2015).

De acordo com Tomé e Formiga (2021), segundo a perspectiva humanista fenomenológica, o ser humano tem a necessidade de atribuir sentido aos seus atos, tornando-os aceitáveis para si e para a sociedade. Nessa linha, a significação do trabalho para o indivíduo representa o valor que ele atribui

ao trabalho, as motivações e objetivos que guiam suas ações, e a satisfação está no equilíbrio entre o que ele espera e o que consegue realizar efetivamente (Morin, 2001; Schweitzer et al., 2016).

Embora o trabalho não seja a única atividade humana, destaca-se que a vida não deve se limitar apenas à condição laboral. A relevância do trabalho na vida das pessoas deve resultar tanto da internalização do discurso social sobre a valorização do mundo do trabalho, por ser produtivo e fazer parte do mundo, quanto da retribuição originada no e pelo trabalho, seja de forma subjetiva ou material. Essas condições estabelecem o trabalho como uma experiência e uma vida de interação entre o indivíduo e a sociedade (OMS, 2020).

No contexto mencionado acima, é importante compreender as fases históricas e identificar as transformações cruciais que impactaram as condutas individuais no âmbito profissional. No estudo de Habtoor (2016), os resultados indicam que os fatores humanos influenciam diretamente essas práticas, especialmente aquelas voltadas para melhorias na qualidade e desempenho organizacional, inclusive nas práticas gerais de gestão da qualidade.

É fato que o significado atribuído pelas pessoas ao mundo do trabalho, e especificamente à categoria concreta do trabalho, isto é, o ato de trabalhar, é subjetivo e social, pois relaciona-se à história individual, mas é compartilhado com a condição histórica e social, conferindo à consciência individual as dimensões afetiva, cognitiva e intelectual (Tomé & Formiga, 2021).

Dessa forma, o envolvimento de um indivíduo com seu trabalho compreende o grau em que o trabalho realizado consegue proporcionar satisfação a ele, absorvendo-o completamente enquanto realiza as tarefas e sendo importante para sua vida. Esse conceito é representado por um vínculo afetivo desenvolvido pelo próprio indivíduo em relação ao trabalho que realiza (Siqueira, 2008; 2014).

Neste sentido, a orientação teórica deste capítulo tem a sua importância na avaliação do suporte organizacional, que, ao ser compreendido como um construto mediador da relação organização-trabalhador, reforça a necessidade e a estruturação aplicada da perspectiva de reconhecimento e valorização da atuação profissional (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi & Stewart; Adis, 2015). Assim, de acordo com Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999), uma percepção favorável do suporte fortalece o envolvimento afetivo do empregado com a organização, resultando em um maior esforço por parte do funcionário para alcançar os objetivos estabelecidos pela empresa.

Uma diversidade de pesquisas nos últimos dez anos, desde a produção original no final dos anos 80 no século XX, desenvolvida por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), tem destacado a importância do suporte organizacional em várias áreas, tais como estudos sobre diversidade cultural (Leveson, Joiner & Bakalis, 2009), implementação de tecnologias (Lee, Lee, Olson & Chung, 2010), violação do contrato psicológico (Suazo & Stone-Romero, 2011; Formiga et al., 2021), saúde e emoções dos funcionários (Mishra, 2014), tomada de risco (Neves & Eisenberger, 2014), responsabilidade e satisfação no trabalho (Wikhamn & Hall, 2014), bem-estar (Caesens,

Stinglhamber & Ohana, 2016; Formiga et al., 2019) e controle do desvio de conduta dos funcionários na organização (Fandiño, Formiga, Menezes & Bentes, 2015).

Assim, o suporte organizacional pode ser destacado como uma importante ferramenta para auxiliar os trabalhadores no gerenciamento da diversidade cultural na empresa, bem como no desenvolvimento do comprometimento afetivo (Leveson, Joiner & Bakalis, 2009; Formiga et al., 2019). Quando as organizações implementam políticas que incentivam a diversidade cultural, os funcionários percebem essas ações como um cuidado e apoio, o que fortalece o laço de confiança entre a organização e o trabalhador (Randeree & Youha, 2009; Fleury et al., 2017).

Além disso, funcionários que percebem que a organização valoriza seu bem-estar e desenvolvimento profissional são mais propensos a assumir riscos, se motivar e investir no desenvolvimento da organização, tornando-se mais responsáveis, engajados e satisfeitos com seu trabalho (Caesens, Stinglhamber & Ohana, 2016; Wikhamn & Hall, 2014; Formiga et al., 2019).

Dessa forma, o suporte organizacional não apenas desempenha um papel importante na promoção de práticas humanas na dinâmica organizacional, mas também facilita a introdução de tecnologias no ambiente de trabalho, permitindo que os funcionários percebam seu valor e utilidade na utilização dessas novas tecnologias. Portanto, o suporte organizacional é um construto que medeia a subjetividade do "ser profissional" e os desafios organizacionais contemporâneos relacionados ao desempenho no trabalho, cidadania organizacional, criatividade e inovação (Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade, 1999; Formiga et al., 2021).

Considerando os processos de trabalho contemporâneos, seja durante uma pandemia ou no pós-pandemia, o bem-estar do trabalhador continua sendo uma preocupação central para pesquisadores e gestores nas organizações. Segundo Kogut e Zander (1996), a empresa desempenha um papel importante na formação da identidade organizacional e é necessário estabelecer e manter práticas sociais, coordenação e aprendizado entre trabalhador e organização para melhorar a dinâmica e a produtividade. A valorização dada pela organização ao funcionário desempenha um papel crucial nesse contexto.

Acredita-se que o ambiente organizacional pode contribuir para uma prática de trabalho funcional e produtiva. Conforme destacado por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), os trabalhadores constroem percepções sobre o reconhecimento e valorização atribuídos pela organização às práticas profissionais, o que influencia seu comprometimento e o vínculo afetivo entre eles e a empresa. Quando essas demandas de trabalho são equilibradas, os profissionais ficam mais comprometidos e engajados.

As pesquisas na área da avaliação e do desenvolvimento do comportamento humano nas organizações nos últimos dez anos têm revelado uma quantidade de estudos que contemplam não apenas variáveis focadas nas habilidades sociais e emocionais dos trabalhadores como fatores de

proteção no ambiente organizacional, mas também destacam parâmetros estatísticos destinados à avaliação e diagnóstico do desempenho e produtividade dos trabalhadores, bem como sua relação interpessoal no espaço de trabalho (Limongi-França, 2008; Puente-Palácios & Peixoto, 2015; Hutz, Bandeira, Trentini & Vasquez, 2020).

Conforme a concepção de Beserra (2022), é possível que o desenvolvimento e a modificação nas dinâmicas e na aplicabilidade de critérios atitudinais e comportamentais na gestão de pessoas tenham influenciado as diferentes formas de transformação no ambiente empresarial, especialmente no contexto de trabalho. Isso propõe alternativas e atualizações nas políticas organizacionais e na aplicação de técnicas na área de gestão de pessoas, fornecendo instrumentalização aos especialistas em ciências humanas e sociais aplicadas às organizações e ao mundo do trabalho em estudos sobre satisfação, emoção, pensamento e comportamento social dos trabalhadores no ambiente funcional da organização.

Entre os vários construtos na área da ciência psicológica aplicada ao mundo do trabalho, a capacidade de avaliar a importância da percepção e da atitude dos profissionais em relação aos fatores emocionais e comportamentais no ambiente organizacional tem se destacado como um dos grandes influenciadores da produtividade e da saúde do trabalhador. Isso envolve avaliar a intensidade e frequência do vínculo e do envolvimento entre organização e trabalhador, bem como suas demandas funcionais.

O construto do suporte organizacional aplicado às atividades laborais não apenas pode ser considerado um estudo que contribuirá para o ambiente de trabalho dos profissionais em suas diversas especialidades, mas também não foi encontrado em pesquisas científicas que relatem o tema, especialmente na proposta de desenvolvimento e avaliação de uma medida sobre a percepção do suporte organizacional como critério de teste psicológico no ambiente organizacional em trabalhadores depois o isolamento social; condição a qual, tomará como interesse principal para o desenvolvimento deste capítulo.

2 MÉTODO

2.1 TIPO DE PESQUISA E AMOSTRA

Este estudo foi desenvolvido com base numa orientação epistemológica pós-positivista, adotando uma estratégia de pesquisa baseada no método quantitativo, do tipo descritivo, exploratório e correlacional (Creswell & Clark, 2013; Flick, 2013) com trabalhadores de diferentes áreas profissionais no Brasil. Em relação aos critérios de inclusão, foram considerados participantes com idade acima de 21 anos, empregados há mais de um ano, ativos em seus setores de trabalho e que se enquadrassem nas regulamentações trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com jornada de trabalho de 20 a 40 horas e pertencentes as distintas especialidades profissionais.

A análise amostral foi realizada com o auxílio do pacote estatístico G Power 3.2, um software utilizado para calcular o poder estatístico necessário para a pesquisa, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Com base nesses indicadores, uma amostra mínima de 260 profissionais brasileiros foi considerada suficiente para a realização da pesquisa, apresentando indicadores estatísticos confiáveis (por exemplo: $t \geq 1,97$; $\pi = 0,98$; $p < 0,05$).

Para participar da pesquisa, os profissionais marcaram individualmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em um formulário eletrônico, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela Resolução 466/12 para pesquisas envolvendo seres humanos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 63498422.4.0000.5296). Foram apresentados aos participantes os benefícios da pesquisa, bem como os possíveis riscos envolvidos, os quais foram mínimos (por exemplo: sentir-se envergonhado, inibido ou desconfiado, etc.), e não houve nenhum relato desses efeitos.

Apesar da possibilidade de riscos relacionados a danos morais ou constrangimento devido às perguntas ou à interação entre pesquisador e respondentes, o participante foi informado de que não era obrigado a continuar e poderia desistir da pesquisa a qualquer momento, sem sofrer prejuízos ou insistência por parte da pesquisadora. O questionário foi disponibilizado eletronicamente por um período de dois meses, e o tempo estimado para concluí-lo era de aproximadamente cinco minutos.

O estudo foi conduzido eletronicamente usando o *Google Forms* e envolveu trabalhadores de diferentes setores e tipos de organizações em todo o território nacional. Aqueles que desejavam participar receberam o link para acessar o formulário eletrônico por meio de redes sociais e/ou e-mails.

2.2 INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Os participantes responderam aos seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995). Essa medida tem como objetivo avaliar em que medida as pessoas (que trabalham em organizações públicas e/ou privadas) percebem que a empresa se preocupa com o bem-estar do funcionário. Para responder ao construto, os participantes deveriam indicar sua percepção marcando a resposta correspondente em uma escala de sete pontos, variando de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

Em relação à confiabilidade da escala, no estudo pioneiro de Siqueira (1995), observou-se um alfa de 0,86; numa amostra de trabalhadores brasileiros, Formiga, Fleury e Souza (2014) realizaram uma pesquisa para verificar a consistência da estrutura fatorial da escala e observaram indicadores psicométricos que confirmaram a estrutura fatorial proposta pela escala EPSO, como o índice de qui-

quadrado dividido pelos graus de liberdade ($\chi^2/g1 = 1,42$), Root Mean Square Residual (RMR = 0,02), Goodness-of-Fit Index (GFI = 0,99), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI = 0,97), Comparative Fit Index (CFI = 0,99), Tucker-Lewis Index (TLI = 0,99) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0,03).

Para a realização da análise critério, foi inserido os seguintes instrumentos:

A escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECP) utilizada no estudo foi elaborada por Luthans, Youssef e Avolio (2007), sendo adotada a forma reduzida com 12 itens desenvolvida por Viseu et al. (2012) para o contexto português. Essa escala é composta por quatro fatores: Otimismo (OTIM) com 2 itens, Resiliência (RESIL) com 3 itens, Autoeficácia (AE) com 3 itens e Esperança (ESPER) com 4 itens. Os participantes respondiam em uma escala tipo Likert de seis pontos, indicando seu grau de concordância com cada item, variando de 1 - Discordo fortemente a 6 - Concordo fortemente. No estudo realizado por Formiga, Viseu e Jesus (2014) para o contexto brasileiro, foram observados indicadores psicométricos confiáveis, como o índice de qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade ($\chi^2/g1 = 1,32$), Root Mean Square Residual (RMR = 0,05), Goodness-of-Fit Index (GFI = 0,98), Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI = 0,95), Comparative Fit Index (CFI = 0,99), Tucker-Lewis Index (TLI = 0,99) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA = 0,03). Esses indicadores confirmaram a estrutura tetrafatorial da ECP proposta pelos autores.

Escala de Intenção a Rotatividade (EIR) – Trata-se de uma medida desenvolvida por Siqueira et al. (1997); esta, é composta por três itens (por exemplo, Você pensa em sair da organização onde trabalha; Você planeja sair da organização onde trabalha; Você tem vontade de sair da organização onde trabalha), para os quais, o respondente deverá indicar numa escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (nunca) a 5 (sempre), o quanto está de acordo ou não, com as informações expressas no itens. A intenção em utilizar esta medida, se deve, tanto ao motivo de apresentar um índice de precisão acima de 0,70 ($\alpha = 0,95$), bem como, por ser um instrumento curto e que contempla uma definição clara e aplicada para a avaliação do fenômeno pretendido nesta dissertação.

Além dessas medidas, serão consideradas questões relacionadas aos dados sociodemográficos e profissionais, como sexo, idade, renda econômica, tipo de organização e tempo de serviço, entre outros.

2.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Quanto à técnica de coleta de dados, a pesquisa adotará quatro etapas, que são: estatística descritiva e inferencial, análise exploratória, análise confirmatória e verificação da análise de critérios convergentes e divergentes. Para as duas primeiras etapas, será utilizado o software estatístico SPSS (versão 25.0). Na primeira etapa, serão calculados o teste t de Student e a correlação de Pearson. Na segunda etapa, realizou-se uma análise fatorial exploratória do construto e a consistência interna dos

fatores por meio do cálculo do Alfa de Cronbach. Na terceira etapa, efetuou-se uma análise fatorial confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais (MEE) através do programa AMOS Graphics (versão 24.0) com vistas a testagem da estrutura teórica observada na análise exploratória e possíveis estruturas fatoriais alternativas e, por fim, na quarta etapa, destinada à avaliação convergente e divergente, serão realizados cálculos de correlação de Pearson e qui-quadrado para avaliar a associação entre as variáveis da cultura organizacional e o tipo de organização em que os participantes trabalham.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a coleta dos dados e a organização deles na planilha do programa estatístico, observaram-se as seguintes informações sociodemográficas: participaram 599 trabalhadores, com média de idade de 43,75 anos (d.p. = 9,45), variando de 23 a 68 anos, 78% era do sexo feminino, 31% da cidade Natal-RN (as demais capitais não apresentaram uma frequência de participantes acima de 5%, condição esta, que não é preciso apresentar nestas informações), houve uma distribuição equitativa entre as especialidades funcionais ocupadas pelos participantes [33% bancários, 33% profissionais da saúde e 34% da educação], 67% tinha curso superior, com tempo de serviço acima de 16 anos e 67% trabalhavam nos dois turnos (manhã e tarde).

Para o desenvolvimento deste estudo, tomou-se como orientação teórica e empírica, a proposta elaborada por Eisenberger *et al.* (1986) e avaliada no contexto brasileiro por Siqueira, (2014; Formiga, Fleury & Souza, 2014) em trabalhadores antes do isolamento social. Eles observaram a existência de uma estrutura fatorial de um único fator, tanto no que se refere ao conteúdo dos itens, quanto a sua fatorialização exploratória e confirmatória, independente da amostra de trabalhadores.

Considerando a originalidade da medida proposta, bem como, os indicadores psicométricos observados no estudo pioneiro de Eisenberger *et al.* (1986) e de Siqueira (2014) para o contexto brasileiro; foi, inicialmente, verificado o poder discriminativo dos itens e sua representatividade de conteúdo dos itens destinando à uma maior especificidade na análise estatística para a organização e verificação empírica da fatorialidade da escala em questão.

No **primeiro estudo**, 200 trabalhadores, homens e mulheres, de organização pública e privada fizeram parte desta etapa; avaliou-se, com base nos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), o quanto os itens apresentavam capacidade de discriminação das magnitudes próximas as pontuações médias dos grupos inferiores e superiores com relação ao construto medido (Pasquali, 2011).

Para atender a essa etapa do estudo, calculou-se uma pontuação total da escala e em seguida sua mediana. Com isso, os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior. Considerando-se cada um dos itens da escala, efetuou-se um teste t para amostras

independentes e compararam-se os dois grupos observando quais dos itens da escala discriminam as pessoas com magnitudes próximas, estatisticamente significativas (tabela 1).

Na tabela 1, pode-se observar que todos os itens foram significativos, tanto na sua discriminação quanto na representatividade; esta condição indica que eles correspondem ao conteúdo expresso pelos autores que desenvolveram a escala, bem como, os respondentes reconheceram na expressão de cada item a realidade medida pelo construto.

Tabela 1. Análise descritiva e poder discriminativo e representatividade de conteúdo do EPSO

Itens EPSO	Min	Max	Média (d.p.)	Discriminação	Representatividade
				t (≥ 1,96)	r (pontuação total)
1. Esta empresa ignora qualquer reclamação de minha parte	1	7	4,19 (1,69)	-9,86	0,53*
2. Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam	1	7	4,51 (1,72)	-10,45	0,53*
3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema	1	7	4,10 (1,63)	-22,08	0,71*
4. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar	1	7	4,59 (1,73)	-21,37	0,75*
5. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho	1	7	4,98 (1,72)	-16,81	0,67*
6. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial	1	7	4,09 (1,72)	-21,45	0,80*
7. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho	1	7	4,30 (1,83)	-22,35	0,81*
8. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo	1	7	4,95 (1,28)	-9,78	0,54*
9. Esta empresa tentar fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	1	7	4,75 (1,83)	-17,82	0,74*

Nota: * $p < 0,001$.

Na tabela 1, os itens da EPSO discriminaram o quanto o respondente é capaz de avaliar o suporte organizacional, pela ótica dos trabalhadores que integram a organização (Eisenberger et al., 1986; Siqueira, 2014; Formiga, Fleury & Souza, 2014); no que se refere ao conteúdo dos itens, a partir da sua representatividade comportamento-domínio, destaca-se a capacidade dos itens avaliarem de forma sistemática a relação teórica destacada na escala que mensurou a percepção do suporte organizacional, os quais, destacam que as situações especificadas nos itens representa os aspectos esperados teoricamente, pelos autores que abordaram o tema e propuseram tal avaliação no contexto organizacional e do trabalho (Cunha, 2000; Pasquali, 2011).

Com a realização do cálculo de correlação de Pearson (r), pode-se destacar que à avaliação dos itens referentes a própria escala, não apenas apresentaram correlações fortes ($> 0,50$) e positivas,

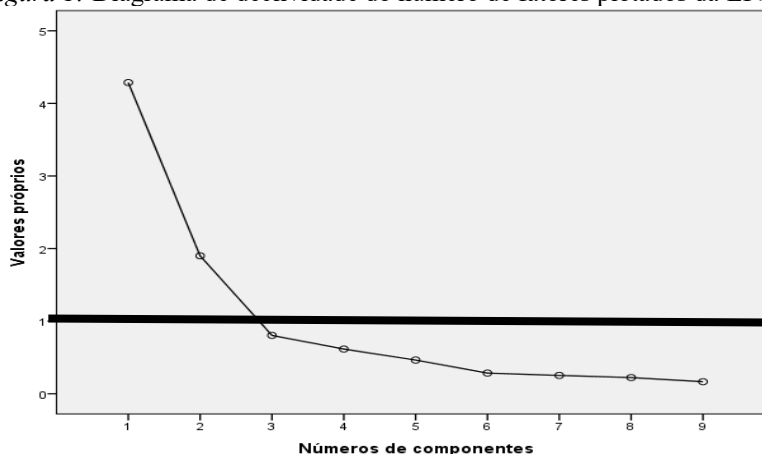
relativas ao construto geral do EPSO (pontuação total da escala), quanto foram significativas, não excluindo nenhum dos itens da medida pretendida (ver tabela 1). Desta maneira, garantida a condição conceitual e empírica do construto EPSO, seguiu-se para o cumprimento da segunda etapa (a análise fatorial), destacada a seguir.

Neste segundo estudo, contou-se com a participação de 198 trabalhadores, com características semelhantes a primeira amostra; orientado pelos resultados observados na análise discriminativa e representatividade de conteúdo, foi realizada uma análise fatorial; para estas, efetuou-se o cálculo com o método fatorial dos Componentes Principais (PC), sem a especificação do número de fatores a se extrair, sem rotação fatorial e assumindo saturação de $\pm 0,30$.

Para uma segurança na tomada de decisão na escolha dos fatores adotou-se o critério referente a quantidade de valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), a distribuição gráfica dos valores próprios, tomando como referência o ponto a partir do qual nenhum outro fator aporta consideravelmente para a estrutura (Critério de Cattell) e a análise paralela (O'Connor, 2000; Dancey, & Reidy, 2006).

Definido os critérios de avaliação psicométrica, os resultados das análises permitiram identificar a adequação da matriz de correlação: $KMO = 0,83$ e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/g1 = 3102,81/36$, $p < 0,001$. Na distribuição gráfica tendo como base os valores próprios (critério de Cattell), foram identificados seis fatores na escala (ver Figura 1).

Figura 1: Diagrama de declividade do número de fatores plotados da EPSO



Segundo o critério de Kaiser (isto é, os valores próprios – *Eigenvalues*), identificou-se também, a existência de dois fatores com valores próprios maiores que 1 (um), explicando conjuntamente 68,74% da variância total do fenômeno mensurado. A fim de não deixar dúvidas sobre a organização fatorial da escala, realizou-se a análise paralela, assumindo os mesmos parâmetros do banco de dados original. Isto é, 198 participantes e 9 (nove) variáveis, tendo seus valores próprios gerados em 1.000 simulações aleatórias com os itens (ver Tabela 2).

Tabela 2: Distribuição dos fatores da análise PC de acordo com o critério de Kaiser e análise paralela

Critério de Kaiser	Análise paralela
4,29	1,56
1,32	1,39
0,80	1,22

Comparando os valores próprios, aqueles observados nos critérios de Kaiser e na análise paralela, destaca-se que os que foram observados no critério de Kaiser apresentaram valores superiores aos simulados (análise paralela) identificou-se que a escala apresenta uma organização unifatorial (ver tabela 2). Buscando melhor tomada de decisão para a interpretação da distribuição itens-fator, dois juízes com experiências na área da avaliação psicológica e psicometria, contribuíram com o seu julgamento relativo a distribuição.

Com isso, estes, confirmaram a decisão fatorial esperada: a unifatorialidade da EPSO, foi realizada a análise fatorial do Componentes Principais (PC) com rotação oblíqua, *eigenvalue* (valor próprio) > 1,00 para definir o fator e saturação de $\pm 0,30$ para retenção dos itens. A utilização desta técnica se mostrou bastante adequada através dos seguintes indicadores: KMO = 0,83 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, $\chi^2/df = 3102,81/36, p < 0,001$. Os resultados da extração revelaram a presença de um único fator, similar ao que foi previamente apresentado originalmente por Eisenberger et al. (1986), adaptado por Siqueira (2014) e validado em sua estrutura fatorial por Formiga, Fleury e Souza (2014), bem como, com o que foi comparado nas análises para tomada de decisão (a saber: valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), distribuição gráfica dos valores próprios (Critério de Cattell) e a análise paralela).

Sendo assim, um único fator explicou conjuntamente 58,93% da variância do fator, enquanto o segundo fator explicou 13,82% (ver Tabela 3). Para facilitar a compreensão do leitor, apresentou-se o conteúdo de cada item, sua saturação (carga fatorial) e comunalidade, bem como, os indicadores de consistência interna (Alfa de Cronbach) e variância explicada pelo fator. Pode-se observar que todos esses indicadores estiveram dentro do padrão psicométrico exigido pela literatura (Pasquali, 2011; Hair et al., 2005; Dancey & Reidy, 2006).

Tabela 3: Análise dos principais componentes (PC) da EPSO (n = 198)

Fatores	Itens	a_{if}	h^2	Valores próprios	% explicado	Alfa	ICC
EPSO	1. Esta empresa ignora qualquer reclamação de minha parte.	0,88	0,54	4,28	47,63	0,83	0,83
	2. Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam.	0,87	0,52				
	3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.	0,85	0,57				
	4. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.	0,76	0,54				
	5. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	0,76	0,44				
	6. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0,75	0,46				
	7. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.	0,73	0,47				
	8. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.	0,77	0,56				
	9. Esta empresa tentar fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.	0,75	0,54				

Notas: a_{if} = Relação item-fator; h^2 = Comunalidade.

Considerando os resultados apresentados na tabela 3, numa perspectiva clássica da avaliação, a organização fatorial da EPSO teve seus itens distribuídos em único fator; esta, por sua vez, revela que tanto escala é consistente, pois, corroborou a proposta dos autores que desenvolveram a medida (cf. Eisenberger et al., 1986; Siqueira, 2014; Formiga, Fleury & Souza, 2014), quanto na verificação do ICC, considerado como correlação intraclassa (ICC), permitindo destacar que o construto poderá ser utilizado de forma confiável em amostras com características semelhantes a que foi coletada nesta dissertação.

A título de acréscimo, com base no ICC, avaliou-se na mesma direção psicométrica, a fatorialização, em três amostras diferentes, para as quais, assumiu os mesmos padrões de análise fatorial realiza com a amostra de 198 trabalhadores (a saber: Para uma segurança na tomada de decisão na escolha dos fatores adotou-se o critério referente a quantidade de valores próprios (*eigenvalues*) iguais ou superiores a 1 (Critério de Kaiser), a distribuição gráfica dos valores próprios, tomando como referência o ponto a partir do qual nenhum outro fator aporta consideravelmente para a estrutura (Critério de Cattell) e a análise paralela).

Na amostra com bancários, observou-se a existência unifatorial da EPSO com os seguintes indicadores: a_{if} variando de 0,69 a 0,82, h^2 de 0,42 a 0,51, % explicado de 45,21 e alfa de 0,81; **Na amostra com professores**, também foi observada a unifatorialidade da EPSO tendo indicadores

estatísticos muito próximos: a_{if} de 0,64 a 0,78, h^2 de 0,38 a 0,47, % explicado de 41,56 e alfa de 0,79; por fim, na **amostra de profissionais da saúde**, a EPSO se apresentou unifatorial com indicadores muito similares aos anteriores (a_{if} variando de 0,70 a 0,86, h^2 de 0,51 a 0,63, % explicado de 47,25 e alfa de 0,85).

No contexto da avaliativo apresentado, não apenas corroborou a organização fatorial da EPSO com base no ICC, mas, também, que a unifatorialidade ocorre independente da amostra. Porém, apesar da qualidade psicométrica apresentada, a análise exploratória é um cálculo que apresenta aleatoriedade e sua organização fatorial não permite teorizar sobre um modelo adequado que sustente em termos de permanência teórica e empírica a estrutura da medida; desta maneira, procurou-se realizar uma análise fatorial confirmatória da EPSO apresentada a seguir.

Nesta etapa, participaram 201 trabalhadores, homens e mulheres, de organização pública e privada. Para a realização da análise empregou-se o pacote estatístico AMOS GRAFICS, destinado à análise fatorial confirmatória para a qual hipotetizou o modelo unifatorial, já observado pelos autores (cf. Eisenberger et al., 1986; Siqueira, 1995; Formiga, Fleury & Souza, 2014) e com base nos achados da análise exploratória do estudo 2; a partir destas informações, espera-se que a organização item-fator confirme uma associação semelhante já observada.

Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Byrne, 1989; Van De Vijver, & Leung, 1997). Nestes resultados, o modelo pretendido (modelo unifatorial ajustado) apresentou indicadores estatísticos que justificam a consistência da estrutura fatorial da EPSO em trabalhadores, confirmando, de forma mais robusta a proposta dos autores supracitados.

Além de observar que os indicadores estatísticos, estiveram de acordo com o exigido estatisticamente, estes, foram próximos e, até melhores, aos observados no estudo de Siqueira (2014) e de Formiga, Fleury e Souza (2014), principalmente, quando se verificou, tantos os mesmos indicadores utilizados pelos autores, bem como, outros, que contribuiriam para manter a proposta original.

Sendo assim, observaram resultados, expressos na tabela 4, que o modelo unifatorial ajustado é o que melhor representa a proposta fatorial do construto da EPSO. Este, apresentou indicadores estatísticos que justificam não apenas a validade, mas, a consistência da estrutura fatorial.

Tabela 4: Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial da escala EPSO

Modelos	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de parcimônia	
	χ^2/gf	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA	CAIC	ECVI
Unifatorial sem ajuste	12,25	0,19	0,82	0,79	0,86	0,82	0,19	385,09	1,86
Unifatorial ajustado	2,56	0,04	0,99	0,98	0,99	0,99	0,03	224,63	0,86

Observou-se que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, não havendo problemas da estimação proposta do IBACO (ver tabela 4); além disso, elas foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$) comprovando a existência do modelo unifatorial, revelando uma associação positiva e forte entre os itens-fator (ver tabela 5).

No que se refere a validade deste construto, realizaram-se o cálculo de confiabilidade composta (CC) e variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0.70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0.50 (Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Campara, Tavares & Silva, 2009). Na tabela 5, são apresentados o CC e o VME, os quais, fora acima do exigido na literatura, respectivamente, 0.89 e 0.56. Estes resultados, evidenciam a confiabilidade e validade convergente do construto avaliado, sendo ele adequado na estrutura fatorial proposta.

Tabela 5: Estrutura fatorial da medida de suporte organizacional em trabalhadores (n = 201).

ξ (construto)	χ	λ	ε (erros)	CC	VME	alfa
EPSO	1. Esta empresa ignora qualquer reclamação de minha parte	0,61	0,25	0,85	0,59	0,86
	2. Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam	0,65	0,28			
	3. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema	0,81	0,57			
	4. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar	0,80	0,49			
	5. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho	0,79	0,56			
	6. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	0,87	0,54			
	7. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho	0,73	0,34			
	8. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo	0,72	0,38			
	9. Esta empresa tentar fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível	0,75	0,32			

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

Os resultados acima foram confirmados quando se observou as estimativas de predição, com base na análise de regressão; esta, revelou para o modelo em questão, a partir da identificação das

variáveis, uma razão critério que, além de se encontrarem dentro do que é estatisticamente exigido ($t > 1,96, p < 0,05$) e que foram significativas.

Quanto acréscimo de informação, procurou-se provar que em tais resultados não existe multicolineariedade; esta condição que foi observada no VIF (definida em português como: Inflação da Variância do Fator - IVF), tendo como avaliação o fator de tolerância entre as variáveis, para o qual, sugere que os escores VIF não seja ≥ 5 , o que implicaria na baixa qualidade do modelo estimado (Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005; Marôco, 2010); observou-se que o VIF variou de 3,16 a 2,34 ($p < 0,01$), resultado que sustenta a estimação do modelo estrutural hipotetizado.

A partir desses resultados, foi avaliada a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura unifatorial ajustada. Compararam-se os indicadores TLI e CFI do modelo corroborado tendo espelhando três conjuntos amostrais (amostra da primeira coleta, da segunda coleta e da terceira coleta) bem como, da amostra de trabalhadores da saúde, bancários e da educação. (Damásio, 2013; Sass, 2011; Moroco, 2010; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005).

Com isso, foram observados os seguintes resultados: com base nas reduções no valor de CFI (a qual espera-se que a diferença seja $\Delta < 0,01$, para garantir a estrutura bifatorial nos grupos especificados) destaca-se que em todos as amostras CFI correspondeu ao que é indicado da literatura (a saber: $CFI_{amostra\ atual} = 0,99$, $CFI_{amostra\ primeira\ coleta} = 0,99$ e $CFI_{segunda\ coleta} = 0,99$; $CFI_{amostra\ saúde} = 0,98$, $CFI_{amostra\ educação} = 0,98$ e $CFI_{amostra\ bancários} = 0,98$; qua ao $TLI_{amostra\ atual} = 0,99$, $TLI_{primeira\ coleta} = 0,99$, $TLI_{segunda\ coleta} = 0,99$; $TLI_{amostra\ saúde} = 0,99$, $TLI_{amostra\ educação} = 0,98$ e $TLI_{amostra\ bancários} = 0,98$. Desta maneira, é possível destacar que estes indicadores comprovam que o modelo unifatorial, com base nos devidos escores psicométricos, não variam mesmo que as amostras comparadas sejam separadas distintamente.

Tendo garantido que a EPSO foi confiável, corroborando a estrutura unifatorial já prevista pelos autores nacionais e internacionais sobre o tema; procurou verificar a validade convergente associando ao construto do capital psicológico positivo e divergente associada a intenção a rotatividade no trabalho. é preciso destacar que interesse principal nestes construtos refere-se a capacidade motivacional do profissional tanto na perspectiva pessoal (isto é, o investimento emocional que o profissional faz para si com o objetivo de não adoecer, desenvolvendo um capital psicológico positivo), quanto organizacional (este, refere-se ao comportamento que um profissional poderá apresentar no sentido de querer, voluntariamente, desligar-se da organização à qual atua – o qual, abordado como intenção a rotatividade).

Buscando responder a esse objetivo, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis, para qual hipotetizou uma relação positiva e significativa da EPSO com o capital psicológico positivo e negativa com a intensão a rotatividade. Desta maneira, ao realizar este cálculo, comprovou-se o que se esperava: a EPSO (quanto pontuação total), relacionou-se positiva e significativamente, com o

capital psicológico positivo ($r = 0,48$; $p < 0,01$) e, negativamente, com a intensão a rotatividade (IRT) ($r = -0,36$, $p < 0,01$).

Nesta etapa de resultados da dissertação, avaliou-se o nível, em percentual, da EPSO a partir da distribuição dos tercís. Para isso, efetuou-se uma análise descritiva estabelecendo o ponto de corte em três níveis (baixo, moderado e alto). Na tabela 6, pode-se observar que a maior frequência foi encontrada para o nível moderado de suporte organizacional.

Tabela 6: Escores em percentis dos níveis da EPSO

Nível EPSO	Frequência	%	Varição (pontos)
BAIXO	189	31	11 a 27
MODERADO	213	36	28 a 38
ALTO	197	32	39 a 62
Total	599	100,0	11 a 62

A partir destas pontuações realizou-se à avaliação critério, a qual, considerou a característica de cada amostra (bancários, professores, saúde), tempo de serviço e tipo de organização. Na tabela 7 destaca-se que o maior percentual foi para os participantes da educação, os quais, indicaram ter observado baixo suporte organizacional.

No critério sexo, os homens tiveram maiores percentuais no moderado EPSO; porém, destaca-se as mulheres, mesmo com menor percentual, se mantiveram no reconhecimento da percepção de estarem de moderado para alto suporte organizacional. destacado o critério idade, os trabalhadores mais novos (23 a 37 anos) apresentaram maiores percentuais na alta percepção do suporte organizacional. E quanto a profissional, os bancários foram os que apresentaram maiores escores.

Tabela 7: Associação, em frequência entre tipo de organização e nível de EPSO

Característica amostral	Nível EPSO			Estatística	
	Baixo	Moderado	Alto	χ^2 /gl	p-valor
Bancários	8%	56%	36%	458,76/4	0,01
Saúde	0	37%	63%		
Educação	86%	14%	0		
Sexo	Baixo	Moderado	Alto	30,89/2	0,05
Masculino	35%	40%	25%		
Feminino	30%	35%	35%		
Idade	Baixo	Moderado	Alto	4,57/4	0,05
23 a 37 anos	0	43%	57%		
38 a 44 anos	7%	48%	45%		
45 a 68 anos	3%	48%	49%		

Na tabela 7, destaca-se que a validade critério seguiu direções bastantes compreensivas, tendo o homem trabalhador perceber que a organização apresentou a ele um moderado suporte; condição esta, que poderá ser compreensiva, pois, ainda que justificável a diminuição da (des)valorização da mulher no mundo do trabalho e ela ter uma inserção bem mais direção em termos profissionais do que há dez anos, nesta suposta igualdade (Formiga, 2007), há algumas diferenças, por exemplo: no estudo de Mesquita Filho et. al. (2018), observou a existência de preconceitos contra a mulher entre trabalhadores da Atenção Primária em Saúde e que o sexismo benévolo apresentou maiores percentuais; vê-se uma distribuição, praticamente, equitativa entre os escores médios da EPSO, mas, ainda assim, os homens percebem ser mais valorizados, mesmo que de forma moderada.

Outra curiosidade deste resultado é quanto os trabalhadores mais novos perceberem maior valorização; é possível que devido a iniciação ou por pouco experiência existente no mundo do trabalho eles venham desenvolver uma percepção ainda idealizadora sobre o trabalho e as relações interpessoais no espaço laboral, mas, considerando tal medida, em termos de avaliação psicológica, esta faixa etária poderia ser uma boa oportunidade para o treinamento e desenvolvimento de uma identidade funcional e organizacional.

O principal objetivo deste capítulo foi abordar a falta de estudos que replicaram e avaliaram a EPSO em trabalhadores pós-isolamento social, tendo por base, os indicadores psicométricos. Este instrumento, embasado em uma perspectiva teórica sobre a percepção que o trabalhador tem no que diz respeito a valorização e apoio que a organização oferece a ele, considerou tanto a dimensão conceitual quanto empírica da dinâmica interna das organizações contemporâneas.

Além disso, com base nas pesquisas brasileiras sobre a EPSO (cf. Siqueira, 2014; Formiga, Fleury & Souza, 2014), este estudo propõe uma evidência psicométrica sólida e confiável para avaliar os problemas da relação entre organização e trabalhador, assim como a valoração deste último no sistema laboral, no campo da psicologia organizacional e do trabalho.

Nesse sentido, destacar a importância da percepção do suporte organizacional pelo olhar do trabalhador reflete a perspectiva teórica desse construto, centrada na teoria da reciprocidade. Isso nos leva a refletir sobre como a relação trabalhador-organização não é construída em um vácuo laboral. É crucial enfatizar a participação de ambas as dimensões no mundo do trabalho. Organização e trabalhador não atuam isoladamente e não são apenas promotores de uma produtividade saudável e lucrativa (ver Formiga, Freire & Fernandes, 2019).

Outra condição importante para o desenvolvimento desta dissertação refere-se à falta de estudos nas bases de dados da produção científica brasileira e sul-americana que abordem a EPSO como uma proposta de teste psicológico embasada em evidências empíricas. Foram identificados apenas estudos que conduziram análises estatísticas exploratórias, confirmatórias e preditivas, considerando a EPSO como um fator determinante da dinâmica produtiva e da qualidade de vida no trabalho (Siqueira, 1995;

Formiga, Fleury & Souza, 2014; Formiga, Freire, Azevedo & Faria, 2020; Teixeira, 2020; Paula et al., 2021; Nogueira & Oliveira, 2022).

Considerando os indicadores psicométricos, especificamente, ao verificar as análises estatísticas da Teoria Clássica dos Testes (TCT) referente à qualidade dos itens da EPSO, observou-se que os índices de discriminação e representatividade garantiram a proposta de fatorialização da EPSO (ver Pasquali, 2011; Hutz, Bandeira & Trentini, 2015; Piton-Gonçalves & Almeida, 2018; Gomes, 2020). Essa análise revelou a não exclusão de nenhum item da escala, sugerindo que os participantes foram capazes de reconhecer a importância da medida em seu respectivo ambiente de trabalho, o que reforça a perspectiva teórico-empírica.

Na análise fatorial exploratória, essa abordagem foi realizada com base na TRI, e foram observados escores fatoriais acima de 0,50 e indicadores de consistência interna (avaliados a partir do alfa de Cronbach) que sustentaram a qualidade e a confiabilidade da medida. Todos os itens apresentaram valores de alfa $\geq 0,70$, destacando que a medida avaliou o construto proposto pelos autores mencionados mantendo a estrutura fatorial original adaptada no Brasil (cf. Siqueira, 1995) e corroborando os indicadores das análises confirmatórias com amostras brasileiras (cf. Formiga, Fleury & Souza, 2014; Formiga, Freire & Fernandes, 2019).

Na avaliação confirmatória, foi mantida a direção item-fator teoricamente sugerida e confirmada na forma unifatorial, o que proporcionou uma segurança teórica e empírica nas amostras de trabalhadores pesquisados. Portanto, é possível destacar a correspondência da definição e fatorialização do construto utilizado neste estudo ao compará-lo com os estudos mencionados. Essas análises garantiram a avaliação psicológica das variáveis em relação à experiência desses profissionais e sua identificação com o vínculo laboral oferecido pela organização, o que pode influenciar no sistema e ambiente de trabalho vivenciados por eles.

A reflexão apresentada acima tem sua garantia avaliativa quando se verificou a convergência e divergência dos construtos por meio dos indicadores psicométricos da EPSO. Isso sugere que, ao considerar o vínculo e o envolvimento do trabalhador na organização, conforme destacado por Formiga, Fernandes *et al.* (2021; cf. Formiga, Pereira, & Estevam, 2020; Formiga, Nascimento *et al.*, 2021), é provável que o colaborador se torne mais motivado, desenvolvendo um senso de valorização e sensibilidade em relação à organização.

Em outras palavras, quando o trabalhador percebe que existe suporte organizacional, ele não apenas assimila e desenvolve potencialidades emocionais aplicadas à sua dinâmica de trabalho (capital psicológico positivo), mas também tem menor intenção de rotatividade, seja em termos de pensamentos ou de vontade de sair (no caso de organizações privadas) ou de solicitar mudança de função ou setor de trabalho (no caso de organizações públicas) em seu ambiente de trabalho. Uma dinâmica organizacional mais valorizada, com foco no fator da reciprocidade funcional, quando bem

implementada, torna-se importante para a descoberta e manutenção dos talentos organizacionais e para aumentar sua produtividade.

Apesar desses achados, é preciso considerar uma informação bastante significativa na avaliação da EPSO nesta dissertação e que não foi avaliada nos demais estudos: ao identificar na análise confirmatória o critério empírico de comparação das diferenças nos indicadores estatísticos CFI e TLI, para os quais a literatura estabelece uma diferença de 0,01 (Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Marôco, 2010); notou-se que essa condição foi confirmada. Isso permite inferir que, independentemente do tempo de coleta e da amostra de trabalhadores, mesmo com características semelhantes em todo o Brasil, a avaliação da estrutura fatorial revelou uma notável aproximação entre os escores psicométricos para o construto.

A distribuição fatorial foi bastante próxima daquelas observadas em amostras com outros tipos de trabalhadores em estudos brasileiros mencionados nas seções anteriores desta dissertação. Portanto, a proposta teórica abordada e a existência de um padrão de avaliação psicológica, com base na definição da percepção do suporte organizacional aplicada ao ambiente de trabalho dos participantes do estudo, garantem que a teoria e a medida possam ser aplicadas aos trabalhadores.

Por fim, em relação à avaliação de critérios, foi possível verificar o quanto a EPSO é capaz de mensurar características profissionais, de sexo e idade. Essa contribuição seria relevante para uma etapa específica referente ao treinamento e desenvolvimento funcional dos trabalhadores em relação à percepção organizacional e sua aplicação no processo funcional produtivo e na identidade funcional na organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados desta dissertação, pode-se afirmar que os principais foram alcançados, especialmente em relação à qualidade dos objetivos da medida utilizados. Assim, essa dissertação oferece uma solução avaliativa que, embora não seja única, é considerada uma resposta importante na composição dos estudos e propostas de intervenção na qualidade de vida no trabalho e do trabalhador.

Os resultados sugerem que a qualidade do trabalho não se limita apenas a uma boa estrutura econômica e conforto no ambiente laboral (embora esses aspectos também sejam importantes). O foco desta dissertação é destacar a valorização do trabalhador como ser humano e reconhecer que sua qualificação está intimamente ligada à dinâmica organizacional.

Nesse sentido, a importância dessa dissertação reside na reflexão sobre a necessidade de uma organização humanizada e de trabalhadores engajados, juntamente com a preocupação dos gestores em desenvolver práticas de trabalho que contribuam para um ambiente saudável e produtivo.

Embora esses resultados tenham demonstrado semelhança e confirmado a hipótese levantada, algumas considerações para estudos futuros devem ser feitas: 1) verificar a relação dessas mesmas



variáveis ao envolver profissionais em diferentes países; 2) propor um modelo teórico que avalie a associação desse construto com a cultura organizacional e a retenção de talentos, a fim de investigar se, de fato, ao perceber que a organização valoriza e promove o vínculo funcional, o trabalhador se manterá saudável e/ou continuará na organização.



REFERÊNCIAS

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gok, Ozgeadan. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 34, 105-114.

Al-Hussami, M., Hammad, S., & Alsoleihat, F. (2018). *The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations*. Leadership in Health Services.

Almeida, F. D. M. (2019). *As relações de trabalho na modalidade homeoffice em empresas de bens de consumo*. Dissertação de Mestrado, PUC-SP. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22050>. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019.

Almeida, L. A. L., Formiga, N. S., Junior, J. I. A., & Sousa, P. M. de. (2020). Quanto mais se sabe, mais segurança tem! A importância da gestão do conhecimento na condução dos resíduos sólidos de quimioterapia. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 6(2), 430–442. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V6N2A28>.

Aselage, J. & Eisenberger, R. (2008) Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.

Assaf Neto, A. (2005). Custo de Capital e Criação de Valor. In: Assaf Neto, Alexandre. *Finanças Corporativas e Valor*. 2ª São Paulo: Atlas.

Associação nacional de pesquisa e pós-graduação em psicologia – ANPEPP (2011). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissaoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000.

Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.

Barros, V. V., Kozase, E. H., Souza, I. C. W., & Ronzani, T. M. (2014). Validity evidence of the brazilian version of the five-facet mindfulness questionnaire (FFMQ). *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(3), 317-327.

Bilich, F., Silva, R., & Ramos, P. (2006). Análise de flexibilidade em economia da informação: modelagem de equações estruturais. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 3(2), 93-122.

Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241.

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.



Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weeklystudy. *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.

Conselho Nacional de Saúde – CNS. (1996). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm.

Creswell, J. W. & Clark, V. (2013). Plano. Pesquisa de Métodos Mistos; tradução: LOPES, Magda França; revisão técnica: SILVA, Dirceu da, - 2ª ed. – Porto Alegre: Penso.

Cunha, S. E. (1994). A noção de validade de testes psicológicos. Rio de Janeiro. CEPA.

Dawley, D. D., Andrews, M. C. & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (3), 235-247.

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

Dweck, C. S. (2017). *Mindset: A nova psicologia do sucesso*. Editora Padrão: São Paulo, SP.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507. <http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support/>

Estivalete, V.; Andrade, T.; Faller, L.; Stefanan, A.; Souza, D. (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 da UNIMEP*, 14 (2). Doi; 10.15600/1679-5350/rau.v14n2p31-56

Faul, F.; Erdfelder, E.; Lang, A. G.; Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39 (2), 175-191.

Fleury, L. F. D. O., et al. (2017). Escala de Percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Psicologia em Pesquisa*, 11(1), 1-2. <https://dx.doi.org/10.24879/201700110010033>

Flick, U. (2013). Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso. Formiga, NS ., Nascimento, FS da, Franco, JBM ., Oliveira , HCC ., Valin, CGP., Prochazka, GL ., Lima, RO de O., Beserra, TKP ., & Lima, EA de SA . (2021). Verificação empírica da escala de intenção de rotatividade: validade de construto, estrutura fatorial e invariância fatorial em trabalhadores. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (3), e9910313084. <https://doi.org/10.1007/978-65-9910313084>

Formiga, N. S. (2015). Inventário de sexismo ambivalente: um estudo a partir da modelagem de equação estrutural. *Revista De Psicologia*, 2(1), 104-116. Recuperado de <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/79>



Formiga, N. S. et al. (2021). Apoio organizacional, capital social e atitudes inovadoras: um estudo correlacional entre trabalhadores da cidade de Natal-RN. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (3), e55710313753. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13753>

Formiga, N. S. et al. (2021). Invariância fatorial, sensibilidade e diferenças da medida de ansiedade, estresse e depressão em trabalhadores brasileiros. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (7), e26910715572. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.15572>

Formiga, N. S. et al., (2021). Suporte organizacional e assédio moral no trabalho: correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 7(1), 54–76. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V7N1A5>

Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Neto, A. D. de S., Guimarães, W. N. C., Oliveira, M. A. P., Pereira, G. A., & Estavam, I. D. (2019). A medida de capital psicológico positivo: evidência da invariância fatorial em trabalhadores de distintas profissões em João Pessoa-PB e Natal-RN: English. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 5(1), 19–36. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V5N1A3>

Formiga, N. S., Freire, B. G. de O., Azevedo, I. M., & Faria, S. de S. (2020). Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development*, 9(6), e155963486. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i6.3486>

Formiga, N. S., Freire, B. G. O., & Fernandes, A. (2019). Evidência Métrica de Construto e Invariância Fatorial da Escala de Percepção de Suporte Organizacional em Trabalhadores Brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194-221.

Formiga, N. S., Pereira, G. A., & Estevam, I. D. (2020). Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. *Psicologia Revista*, 29(2), 375–403. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403>.

Formiga, N. S., Pereira, G. A., & Estevam, I. D. (2020). Proposta de modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em enfermeiros de um hospital público. *Psicologia Revista*, 29(2), 375–403. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i2p375-403>

Formiga, N. S.; Andrade Junior, I. I. D. ; Almeida, L. A. L. (2022). Cultura organizacional e gestão do conhecimento em trabalhadores de organizações públicas e privadas. In: Resiane Paula Silveira. (Org.). *Temáticas Contemporâneas da Sociedade, seus Aspectos e Realidades*. 1ed. Formiga - MG: Editora Union, 2022, v. 1, p. 64-89.

Formiga, N. S.; Franco, J. B. M.; Prochazka, G. L. & Beserra, T. K. P. (2021). Quando as crenças influenciam a estabilidade e manutenção emocional no ambiente de trabalho? Proposta de um modelo teórico entre cultura organizacional, capital psicológico positivo e transtorno emocional em trabalhadores. In: Maria Cristina Zago. (Org.). *Saúde mental no Século XXI: indivíduo e coletivo pandêmico: volume 2*. 1ed. Guarujá -SP: Editora científica digital, 2022, v. 1, p. 97-111.

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*, 15 (1), 78-95.

Formiga, Nilton S., et al. (2019). Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 39(97), 247-259. Recuperado em 28 de maio de 2023, de



http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010&lng=pt&tlng=pt.

Formiga, Nilton, Fleury, Luis Felipe de Oliveira, & Souza, Marcos Aguiar de. (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. <https://dx.doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p34>

Formiga, NS., Fernandes, AJ, Freire, BGO, Franco, JBM., Oliveira, HCC., Prochazka, GL., Valin, CGP., Grangeiro, SRA., & Estevam, ID. (2021). Apoio organizacional, capital social e atitudes inovadoras: um estudo correlacional entre trabalhadores da cidade de Natal-RN. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (3), e55710313753. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13753>

Garcia, S. (2021). *Gestão 4.0: disrupção e pandemia*. São Paulo: Blucher.

Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2015). *Mindfulness e psicoterapia*. Artmed Editora.

Gomes, S. C. (2020). *Desempenho de cotistas e não-cotistas em prova de vestibular: uma análise psicométrica*. Dissertação (Mestrado em Modelagem Computacional do Conhecimento) – Universidade Federal de Alagoas. Instituto de Computação.

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

Habtoor, N. (2016). Influence of human factors on organisational performance: Quality improvement practices as a mediator variable. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65 (4), 460-484.

Hirayama, M. S., Milani, D., Rodrigues, R. C. M., Barros, N. F. D., & Alexandre, N. M. C. (2014). A percepção de comportamentos relacionados à atenção plena e a versão brasileira do Freiburg Mindfulness Inventory. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19, 3899-3914.

Husman, J., & Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(2), 113-125.

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

Hutz, C. S., Bandeira, D., Trentini, C., & Vazquez, A.C.S. (2019). *Avaliação no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

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

Jawahar, I. M. & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Chicago: SPSS

Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Dell Publishing.



Kanaane, R. (2011). *Comportamento humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas. 2º edição.

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Kogut, B., & Zander, U. (1996). What firms do? Coordination, identity, and learning. *Organization science*, 7 (5), 502-518.

Kurtessis, J.; Eisenberger, R.; Ford, M.; Buffardi, L.; Louis C.; Stewart, K.; Adis, C. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43 (6), 1854-1884.

Limongi-França, A.C.; Rodrigues, A. L. (2009). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4 ed. São Paulo: Atlas.

Melo Neto, Francisco Paulo. História do pensamento administrativo. v. 1 / Francisco Paulo Melo Neto; Renato José Carneiro Neto. – 2. ed. - Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2008.

Mesquita Filho, M., Marques, T. F., Rocha, A. B. C., Oliveira, S. R. de ., Brito, M. B., & Pereira, C. C. Q.. (2018). O preconceito contra a mulher entre trabalhadores da Atenção Primária em Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(11), 3491–3504. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.00132017>

Nogueira, A. P. S., & Oliveira, Á. de F.. (2022). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional e Capital Psicológico no Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 42, e238418. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003238418>

Oliveira, H. C. C., et. al. (2021). Estudo correlacional entre suporte organizacional, danos relacionados ao trabalho e qualidade de vida em trabalhadores brasileiros. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10 (8), e36810817380. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17380>

Oliveira-Castro, G. A., Pilati, R., & Borges- Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>

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. (1996). *Teorias e métodos de medida em ciências do comportamento*. Brasília: INEP.

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.

Paula, N. H. M. M. de, Formiga, N. S. ., Silva , A. K. L. da, Franco, J. B. M., Oliveira , H. C. C. ., Prochazka, G. L., Nascimento, R. L. ., Grangeiro, S. R. A. ., Valin, C. G. P., Beserra, T. K. P., & Almeida, L. A. L. (2021). The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, 10(6), e15710615323. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i6.15323>

Piton-Gonçalves, J., & Almeida, A. M. (2018). Análise da dificuldade e da discriminação de itens de Matemática do ENEM. *REMAT: Revista Eletrônica Da Matemática*, 4(2), 38–53. <https://doi.org/10.35819/remat2018v4i2id3060>



Puente-Palacios, K., & Martins, M. C. F. (2013). Gestão do clima organizacional. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e a organização: Atuações a partir da psicologia* (pp.253-278). Porto Alegre: Artmed.

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.

Richardson, H. A., Yang, J., Vanderberg, R. J., Dejoy, D. M. & Wilson, M. G. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (7), 789-810.

Silva, R. S.; Cappelozza, A. & Costa, L. V. (2015). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4 (3), 314-329.

Silveira, Resiane Paula (2022). *Temáticas Contemporâneas da Sociedade, seus Aspectos e Realidades*. Volume 2. Formiga (MG): Editora Union.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, 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. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000500009>

Siqueira, M. M. M. (2009). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, Artmed Editora.

Siqueira, M. M. M. et al. (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
Spector, P. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

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

Tamayo, N. & Abbad, G. S. (2006). *Autoconceito Profissional e Suporte à transferência e Impacto do treinamento no trabalho*. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 09-28

Teixeira, L. F. C. (2022). *A influência do Suporte Organizacional e do Capital Social Organizacional no Trabalho Remoto em tempos de pandemia*. Tese (Mestrado). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Portugal.

Tsai, C-Y., Horng, J-S., Liu, C-H., & Hu, D-C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35. doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009.

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

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



Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466- 491). Porto Alegre: Artmed.