

Suporte laboral e identificação organizacional: um estudo de validade

Makilim Nunes Baptista
Fabián Javier Marin Rueda
Daniel Bartholomeu
Sanyo Drummond Pires
Fernando Roachel

Resumo: Este trabalho teve como objetivo buscar evidências de validade baseada na relação com variáveis externas para a Escala de Suporte Laboral (ESUL). Participaram 175 universitários trabalhadores de ambos os sexos. Para a coleta de dados, além da ESUL, foi utilizada a Escala de Identificação Organizacional. Nos resultados foram verificadas correlações positivas e significativas entre todos os fatores da ESUL e a dimensão Identificação por Imitação na amostra geral. Em relação à dimensão Identificação por afinidade, houve correlação positiva e significativa apenas com a pontuação total da ESUL. Por fim, ao correlacionar a pontuação total de ambas as escalas, todas as correlações foram positivas e significativas. Assim, esses resultados apontaram evidências de validade baseada na relação com variáveis externas para a ESUL. Destaca-se que o estudo em questão utilizou uma versão preliminar da ESUL. Nesse sentido, outras pesquisas devem ser conduzidas com a finalidade de obter outras evidências de validade.

Palavras-chave: Suporte Laboral, Identificação Organizacional, validade.

Work support and organizational identification: A validity study

Abstract: This work aimed at searching for validity evidences based on the relation with external variables to Escala de Suporte Laboral (ESUL). 175 workers, undergraduates, both genders, were participants. For data collection, besides ESUL, the Escala de Identificação Organizacional was used. As results, positive and significant correlations were found between all ESUL factors and the factor named as Identification by imitation, at the general sample. As to the dimension named Identification by affinity, there was a positive and significant correlation only with ESUL total score. At last, when correlating total scores from both scales, all correlations were positive and significant. Thus, these results point out at validity evidences based on the relation with external variables to ESUL. It must be highlighted that this study used a preliminary version of ESUL. So, other researches must be conducted aiming at obtaining other validity evidences.

Keywords: Work support, organizational identification, validity.

Introdução

A construção de escalas e medidas específicas da área do trabalho, bem como nas outras áreas, vem se desenvolvendo no país, seja por meio da tradução e adaptação de escalas internacionais, ou pela criação de escalas novas, voltadas especificamente para as demandas da realidade brasileira (Baptista, 2005; CFP, 2010; Matsukura, Marturano & Oish, 2002; Ribeiro, 1999; Seidl, Zannon & Troccoli, 2005). Dentre os vários construtos existentes na área organizacional, dois deles serão abordados neste estudo, sendo o primeiro suporte laboral e o segundo identificação organizacional.

O suporte laboral é definido por Eisenberger, Huntington, Hutchison, e Sowa (1986) como estando relacionado às crenças globais desenvolvidas pelo empregado sobre o quanto é valorizado pela organização e esta cuida de seu bem-estar, isto é, as formas de interação entre o trabalhador e a organização, englobando as crenças e expectativas dos funcionários sobre a retribuição e reconhecimento que a organização lhe atribui ao esforço no trabalho. Já, a identificação organizacional se refere, segundo Tajfel (1978) e Pratt (1998), ao partilhamento das crenças organizacionais na identidade do trabalhador, ou personificação dos valores da organização pelo indivíduo.

No que se refere especificamente ao suporte laboral, Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) ressaltam que existem correlações positivas entre percepções positivas de suporte laboral e medidas de desempenho organizacional, dentre outras características microcomportamentais da empresa. Deixam claro ainda que as escalas de suporte laboral estão pouco difundidas no Brasil.

Uma das poucas pesquisas sobre escalas de suporte laboral foi apresentada por Siqueira e Gomide-Junior (2008), com o objetivo de validar uma escala, adaptando o instrumento de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) para trabalhadores brasileiros. Esse instrumento mensura variáveis que afetam o desempenho do trabalhador, por meio das avaliações quanto ao valor das retribuições dadas pela organização pelo seu esforço na mesma. Assim, o trabalhador desenvolve crenças sobre o tipo de tratamento que recebe da empresa em que atua, percepções essas que são comparáveis à avaliações dos traços disposicionais da organização. Isso ocorre quando há reciprocidade na troca entre esses dois elementos, a saber, o indivíduo e a organização. Segundo as teorias de troca social, a última tem obrigações legais, morais e financeiras e o direito de esperar um bom desempenho e lealdade de seus membros. Já o trabalhador deve ser leal, comprometido e apresentar bom desempenho, estabelecendo, assim, um contrato baseado em expectativas de trocas e benefícios mútuos.

A percepção do suporte laboral permite aos empregados acreditarem que são queridos, amados e valorizados, e que fazem parte de um compromisso mútuo, ou de uma rede social dentro da organização. Para que haja esse suporte, é necessário então que o sujeito faça parte de uma rede que lhe ofereça afeto, informação e reforçadores materiais (Cobb, 1976).

Essa rede pode ser definida como o conjunto de pessoas com as quais um indivíduo se relaciona, se identifica socialmente e elege como referências para sua vida. As pessoas dela integrante são percebidas como fontes de apoio diante de dificuldades e adversidades e permitem ao indivíduo construir e manter sua identidade social, cultivar contatos e identificar dentre eles aqueles que serão significativos para sua vida (Bowling, 1997; Fonseca & Moura, 2008; Ribeiro, 1999; Sherbourne & Stewart, 1991).

Embora pareça haver consenso geral que o domínio de suporte laboral é multidimensional, os autores vão variar na definição da quantidade de fatores que o compõem (Berkman, 1995; Bowling, 1997; Cohen, 2004; Durst & Trivette, 1990;

Sluzki, 2003; Weiss, 1974). Só para citar um exemplo, Rodriguez e Cohen (1998) analisaram o suporte laboral por três dimensões, quais sejam, suporte emocional, que é composto pelo compartilhamento de crenças, ofertas de cuidados, e uma postura de empatia e carinho entre os membros e uma mesma rede social; suporte instrumental, que se estabelece por meio de auxílios materiais ou outros tipos de auxílios concretos; e o suporte informacional, que se caracterizaria pela disponibilização de informações e orientações por parte de integrantes da rede social à qual o sujeito pertence.

Segundo Krause, Liang e Yatomi (1989) e Matsukura, Marturano e Oish (2002), pode-se perceber três categorias em que se baseiam a construção dos instrumentos de medida de suporte laboral: número de contatos sociais mantidos pelos indivíduos; tipos específicos de suporte que são oferecidos aos indivíduos; e, necessidades de suporte, aferindo o grau de satisfação com o suporte recebido.

Essas delimitações do suporte, quando aplicadas especificamente à percepção do suporte no trabalho, exigem que se diferencie em que medida este apoio ocorre por parte da empresa e por parte da rede social laboral da qual o sujeito participa. O suporte laboral estaria relacionado às percepções e crenças dos empregados a respeito de quanto a organização o valoriza e age no sentido de promover seu bem estar na organização e condições de trabalho onde ele possa se realizar dentro da empresa (Eisenberger & cols., 1986).

Segundo Morisson (2004), o apoio emocional vai se caracterizar pelo tanto que o trabalhador percebe a aprovação que a empresa apresenta de seu trabalho, por meio de elogios ou da abertura para sua participação na definição de políticas da empresa. A percepção dessa aprovação por parte do trabalhador estaria ligada também à satisfação de expectativas que o trabalhador apresenta em relação à empresa, o que poderia gerar discrepâncias na percepção de suportes semelhantes por parte de trabalhadores com diferentes expectativas.

O suporte laboral material por parte da empresa caracteriza-se pela percepção do trabalhador da disponibilização por parte da organização dos reforçadores e insumos necessários para que a tarefa seja realizada, sejam eles financeiros, técnicos, materiais ou gerenciais. O mesmo acontece com o suporte laboral informacional. A diferença, nesse último caso, é que a percepção do que deve ser fornecido pela empresa são as informações necessárias para a realização do trabalho, e quanto essas informações estão disponíveis e são confiáveis (Morisson, 2004).

Segundo Seidl e Tróccoli (2006), os estudos sobre suporte laboral podem ser divididos em duas categorias, de acordo com a conceituação e o tipo de medida focalizada, a saber, aspectos estruturais e funcionais do suporte. Os estudos que investigam os aspectos estruturais detêm-se na frequência ou quantidade de relações entre funcionários, estando interessados, portanto, na integração da pessoa em uma rede. Já o componente funcional vai se referir ao quanto essas relações podem suprir as funções necessárias dos sujeitos. A análise dos aspectos funcionais desse suporte

vai se dar então em função da percepção que o sujeito possui da disponibilidade e do tipo de apoio recebido, e do quanto ele está satisfeito.

Vários autores se detiveram a mostrar a relação entre a identidade organizacional e a rede social de apoio no trabalho, principalmente demonstrando que quanto maior essa rede, maior a proteção em casos de doenças (Andrade & Vaitsman, 2002; Aquino & Zago, 2007; Helgeson & Cohen, 1996; Machado & Prado 2005; Pechansky, Halpern, Soibelman, Bicca, Szobot, Lima & Shiba, 2001; Prado, 2002; Rodriguez & Cohen, 1998; Seeman, 1998; Schmitt, Turatti & Carvalho, 2002). No entanto, a maioria dos estudos encontrados é de cunho teórico, sendo raros os estudos que demonstrem empiricamente as relações entre os dois conceitos.

De uma perspectiva teórica, considerando a influência da participação em uma rede social na percepção do suporte laboral, torna-se razoável pensar na possibilidade que esta variável possa associar-se à identidade organizacional, considerando que a rede social também é conceito chave para a compreensão de como se constitui essa identidade. A empresa é uma instituição secundária de socialização para os indivíduos, pois ela modela comportamentos e atitudes que resultam na identidade profissional e social (Machado, 2003). A organização pode ser vista como mediadora entre o indivíduo e o seu grupo de trabalho, sendo que nos termos da identificação organizacional, os membros de um grupo não precisam interagir ou mesmo sentir um forte elo interpessoal para perceberem a si mesmos como membros de um grupo (Tajfel, 1978). Nesses termos, reafirma-se a possibilidade de relação entre esses construtos psicológicos.

Tajfel (1978) sugere que a identificação ocorre sempre que os indivíduos percebem a si mesmos com um sentimento de pertença para com a organização. No entanto, Pratt (1998) definiu duas formas como a identificação pode ocorrer com a empresa. A primeira seria a Identificação por afinidade, que é o reconhecimento de uma organização como portadora de valores e crenças organizacionais similares às que o indivíduo acredita ter, e a segunda que é a Identificação por imitação, na qual estas crenças são incorporadas gradual ou rapidamente, em sua identidade.

Com base no exposto até agora apresentado, pode-se pensar na possibilidade que a identificação do sujeito com a organização e sua percepção como supridora de suas necessidades esteja associada à percepção do suporte laboral provido pela empresa. Dentro dessa perspectiva, pretende-se com esta pesquisa buscar evidências de validade baseada na relação com variáveis externas para a Escala de Suporte Laboral (ESUL), utilizando-se como variável externa a Escala de Identificação Organizacional (EIO). Do ponto de vista dos instrumentos de medida, esse tipo de informação pode ser considerado evidência de validade para os testes, o que torna esse tipo de pesquisa necessária, já que existe uma carência de estudos de validade para instrumentos psicológicos na área organizacional no Brasil.

Método

Participantes

A amostra de conveniência foi composta de 175 universitários de ambos os sexos, sendo 62,4% do sexo feminino e com idades entre 16 e 69 anos ($M=31,21$; $DP=10,87$), sendo que 50% das pessoas apresentaram até 27 anos. Em relação ao estado civil dos participantes 31,5% eram casados e 57,9% solteiros (6,2% divorciados e 2,2% viúvos). Também o nível de escolaridade foi variado, sendo que 43,8% apresentou nível superior incompleto, mas houve pessoas que não tinham o ensino fundamental completo (1,1%) até outras no nível de doutorado (0,6%). A amostra contou também com participação de pessoas que residem e trabalham em diferentes cidades dos estados de Minas Gerais e São Paulo. O único critério de inclusão adotado referiu-se ao estudante estar trabalhando formalmente no momento da coleta.

No que se refere aos aspectos vinculados ao trabalho, 88,8% das pessoas tinham somente um emprego. Às pessoas que trabalhavam em mais de uma empresa, solicitou-se que escolhesse o local em que despendia mais tempo. A maior parte das pessoas da amostra relatou trabalhar em empresas de Prestação de Serviços (71,9%), seguido de pessoas que se identificaram como trabalhando no comércio (23,6%), sendo que a minoria (4,5%) afirmou trabalhar em Indústrias. Essa classificação foi baseada no Boletim Estatístico de Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2005). A quantidade de horas trabalhadas por dia teve a seguinte frequência: até oito horas (44,9%); até sete horas (32,6%) e o restante mais de oito.

Instrumentos

1. Questionário de identificação: Apresenta informações sobre idade, sexo, estado civil, escolaridade, ramo de atividade da empresa, quantidade de funcionários da empresa, função na empresa, horas trabalhadas por dia, se tem mais de um emprego e há quanto tempo trabalha na empresa. Assim, era composto por 10 perguntas sendo quatro fechadas e o restante abertas.

2. Escala de Suporte laboral (ESUL): O instrumento inicialmente elaborado por Baptista, Sisto, Santos, Noronha e Cardoso (2008), apresentou 66 afirmações a respeito da percepção sobre o suporte que o indivíduo percebe no seu local trabalho, com quatro possibilidades de resposta, ou seja, “sempre, frequentemente, raramente, nunca”. Os itens da escala foram construídos de acordo com a definição de Eisenberg, Huntington, Hutchison e Sowa (1986), que delimitam o construto de suporte laboral como sendo “um conjunto de crenças e expectativa do indivíduo acerca da retribuição e do reconhecimento dado pela organização ao seu esforço no trabalho”. Na avaliação, os itens dessa escala foram somados para se obter a pontuação total. Foi tomada uma

medida do Alfa de Cronbach para se estabelecer a homogeneidade dessa medida. Essa análise forneceu um alfa = 0,93 para os 66 itens da escala, sugerindo que os itens avaliam o suporte social laboral de forma geral.

Uma análise fatorial exploratória evidenciou que a escala era passível de fatorabilidade, o que resultou em um KMO de 0,872; $\lambda^2=8092,9$; $p=0,000$. Nessa análise preliminar, foram verificadas quatro dimensões, denominadas ‘Relacionamento, Comunicação na Hierarquia’; ‘Relacionamento entre Pares’; ‘Benefícios’; e ‘Política e Segurança no Emprego’. O fator 1, Relacionamento, Comunicação na Hierarquia, com 19 itens refere-se ao relacionamento interpessoal de trabalhadores com a empresa, bem como circulação de informações no ambiente laboral. Por sua vez, o fator 2, Relacionamento entre pares, com 12 itens, está associado à qualidade das interações interpessoais entre os trabalhadores na empresa.

A terceira dimensão (Benefícios) contém 11 itens relacionados a questões a pagamento, planos de saúde, vale transporte, vale alimentação, e a disponibilidade de equipamentos necessários para o desenvolvimento das funções de trabalho. Finalmente, o fator 4 (Política e Segurança no Emprego) apresentou 24 itens e avalia a percepção dos trabalhadores no que se refere às crenças de estabilidade do emprego, possibilidades de ascensão na carreira profissional dentro da organização, bem como normas e procedimentos vigentes na empresa. Como exemplo de itens podem ser citados “os funcionários da empresa se relacionam bem comigo”, “meus colegas me convidam para atividades sociais”, “as informações importantes chegam rapidamente ao conhecimento dos funcionários” e “a empresa oferece aos funcionários planos de saúde”.

3. Escala de Identificação Organizacional (EIO): A EIO é uma medida multidimensional composta por um conjunto de 17 itens com opção de resposta em uma escala *Likert* de 4 pontos (discordo totalmente, discordo em parte, concordo em parte e concordo totalmente), que tem por objetivo verificar o modo de identificação do empregado com sua organização de trabalho. A mesma foi validada por Oliveira (2008), a partir da descrição dos modos de identificação por afinidade e imitação sugeridas por Pratt (1998). O autor procurou realizar a distinção conceitual utilizando três aspectos, quais sejam, grau, (forte *versus* mais forte), permanência (menos *versus* mais permanente) e motivação.

Inicialmente somaram-se os itens em cada um dos fatores, assim, o fator 1, Identificação por Afinidade, foi composto por nove itens e o fator 2 (Identificação por Imitação) foi composto por oito itens, sendo que a soma das pontuações nos dois fatores produziu um escore de Identificação Organizacional total. Em relação à medida de consistência interna desses fatores pelo Alfa de Cronbach, os valores foram 0,72 e 0,82 para o primeiro e segundo fator, respectivamente, e no geral 0,79, sugerindo que avaliam seus construtos de forma homogênea. Ainda, separaram-se as pontuações nos fatores em alta e baixa Identificação Organizacional. Tal separação foi feita estabelecendo a média dos escores por fator e determinando altos e baixos níveis de concordância. Desse modo, valores médios entre 3 e 4 foram considerados elevados, enquanto que valores entre 1 e 2,9 foram considerados baixos.

Procedimentos

Após aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética (Protocolo CAAE 0055.0.142.000-09) e a autorização dos sujeitos por meio da assinatura do Termo de Consentimento, a aplicação dos instrumentos ocorreu de forma individual em locais previamente cedidos pelas instituições participantes. Primeiramente os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e solicitados a preencherem os termos de consentimento. Em seguida, administrou-se a Escala de Identificação Organizacional e posteriormente a Escala de Suporte Laboral. O tempo de duração total da aplicação foi de cerca de 25 minutos. Ressalta-se que as escalas possuem um formato de autoaplicação.

Resultados

Inicialmente foram feitas análises descritivas das medidas mensuradas na amostra de trabalhadores em questão. Esta análise consta na Tabela 1. Por esses dados verifica-se uma tendência à distribuição normal dos resultados dos instrumentos. Além disso, a média da pontuação total do ESUL esteve acima do ponto médio da escala (132 pontos), levando em consideração que a pontuação poderia variar de 66 a 264 pontos. Esse resultado indicou que, de forma geral, os participantes tiveram uma percepção boa do suporte fornecido pelas empresas. Em relação aos fatores do ESUL, no Fator Relacionamento, Comunicação na hierarquia, a pontuação média dos sujeitos ficou acima do ponto médio da escala, que é igual a 38, da mesma forma como no fator Relacionamento entre pares (ponto médio=24), Benefícios (ponto médio=22), Política e segurança no emprego (ponto médio=48), sugerindo que as pessoas, de forma geral apresentaram pontuações elevadas na percepção do suporte laboral em cada uma dessas dimensões.

Com relação à Identificação Organizacional, verificou-se que no fator Identificação por Afinidade, a média de pontos dos sujeitos esteve acima do ponto médio, que é 18. O mesmo foi observado no fator Identificação por Imitação, no qual o ponto médio é 16. No que se refere à identificação total, a média de identificação organizacional dos sujeitos foi 53,50, ou seja, também acima do ponto médio da escala (34 pontos), sugerindo, de forma geral, que os sujeitos identificam-se com as empresas em que trabalham.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas para as medidas do EIO e do ESUL.

	Identificação por afinidade	Identificação por imitação	Identificação total	ESUL total	Política e segurança no emprego	Benefícios	Relacionamento comunicação na hierarquia	Relacionamento entre pares
Média	29,71	23,79	53,50	185,04	66,03	28,88	56,61	33,51
Mediana	30,00	24,00	54,00	185,00	67,00	28,00	57,00	34,00
Moda	33,00	23,00	53,00	189,00	70,00	24,00	60,00	33,00
DP	3,913	4,67	6,779	26,94	10,69	6,34	9,04	5,82
Mínimo	17,00	9,00	35,00	117,00	39,00	15,00	35,00	18,00
Máximo	36,00	32,00	67,00	249,00	89,00	44,00	74,00	44,00

Para verificar possíveis diferenças em função de subgrupos específicos, optou-se por analisar diferenças em razão do sexo, horas de trabalho, ramo de atividade da empresa e estado civil. Como resultado, não foram identificadas diferenças significativas entre os sexos em nenhuma das medidas tomadas, com exceção do fator Relacionamento entre pares, no qual as mulheres apresentaram uma média mais elevada que os homens, apresentando uma melhor percepção da qualidade das interações interpessoais entre os trabalhadores na empresa [Relacionamento entre pares, $t(2,173)=-2,05$; $0,042$].

No que concerne às diferenças por horas de trabalho e estado civil, a análise de variância (ANOVA) indicou que não houveram diferenças significativas entre os grupos constituídos com base nessas variáveis [Horas de Trabalho, Identificação por Imitação, $F(2,176)=0,372$; $p=0,690$; Identificação por Afinidade, $F(2,176)=0,10$; $p=0,900$; Identificação Total, $F(2,176)=0,065$; $p=0,977$; ESUL total, $F(2,176)=2,34$; $p=0,099$; Política e Segurança no emprego, $F(2,169)=1,29$; $p=0,277$; Benefícios, $F(2,169)=1,78$; $p=0,172$; Relacionamento comunicação na hierarquia, $F(2,169)=2,12$; $p=0,122$; Relacionamento entre pares, $F(2,169)=1,65$; $p=0,194$] [Estado Civil, Identificação por Imitação, $F(2,176)=0,36$; $p=0,781$; Identificação por Afinidade, $F(2,176)=0,50$; $p=0,679$; Identificação Total, $F(2,176)=0,06$; $p=0,980$; ESUL total, $F(2,176)=0,60$; $p=0,611$; Política e Segurança no emprego, $F(3,170)=0,76$; $p=0,515$; Benefícios, $F(3,170)=0,79$; $p=0,497$; Relacionamento comunicação na hierarquia, $F(3,170)=1,07$; $p=0,360$; Relacionamento entre pares, $F(3,170)=2,04$; $p=0,110$]. Já quando os grupos foram separados em razão do ramo de atividade da empresa, identificaram-se diferenças significativas no fator Identificação por imitação e Identificação Organizacional Total [Ramo de atividade da empresa, Identificação por Imitação, $F(2,176)=3,42$; $p=0,035$; Identificação por Afinidade, $F(2,176)=0,92$; $p=0,397$; Identificação Total, $F(2,176)=3,32$; $p=0,038$; ESUL total, $F(2,176)=0,42$; $p=0,652$; Política e Segurança no emprego, $F(2,169)=1,12$; $p=0,327$; Benefícios, $F(2,169)=1,99$; $p=0,139$; Relacionamento comunicação na hierarquia, $F(2,169)=0,32$; $p=0,724$; Relacionamento entre pares, $F(2,169)=0,34$; $p=0,710$]. Para se determinar quais grupos justificaram tais diferenças, empregou-se a prova *post hoc* de Student, Newman e Keuls (SNK). Os resultados dessa análise para as duas variáveis são apresentados nas Tabelas 2 e 3, respectivamente.

Considerando os dados da Tabela 2, verifica-se que a variável identificação por imitação separou dois grupos, congregando, no primeiro, empresa de Comércio e de Prestação de Serviços e no outro, Indústrias. Nesse contexto, as pessoas que trabalham em indústrias tenderam a se identificar mais com a empresa com o passar do tempo e com a construção de experiências nelas, do que os funcionários dos demais tipos de empresas. No que concerne a Identificação Organizacional total (Tabela 4), as empresas de prestação de serviços não se diferenciaram de nenhuma das outras duas. Todavia, Comércio diferiu-se de Indústrias nesse particular.

Tabela 2 – Prova de Student-Newman-Keuls para a variável Identificação por Imitação.

Ramo de atividade da empresa	N	Subgrupo para Alfa = 0,05	
		1	2
Comércio	34	22,50	
Prestação de Serviços	125	23,82	
Indústria	8		27,12
<i>p</i>		0,382	1,000

Tabela 3 – Prova de Student-Newman-Keuls para a variável Identificação Organizacional Total.

Ramo de atividade da empresa	N	Subgrupo para Alfa = 0,05	
		1	2
Comércio	34	51,52	
Prestação de Serviços	123	53,71	53,71
Indústria	8		57,87
<i>p</i>		0,317	0,058

Em relação às variáveis idade, escolaridade e quantidade de funcionários por empresa, elas apresentavam muitos níveis e para se investigar seus efeitos sobre as pontuações do EIO e do ESUL optou-se por uma prova de correlação de *Pearson*. Os resultados dessas correlações indicaram que a variável Identificação por afinidade associou-se negativamente à idade com coeficiente baixo ($r=-0,15$; $p=0,039$). Isso facilita a interpretação de que ao aumento da idade corresponde uma diminuição nas pontuações de identificação por afinidade, sugerindo que os funcionários mais velhos tendem a se identificar pouco com as empresas por seus valores prévios. Também, o aumento da quantidade de funcionários nas empresas e nível de escolaridade dos participantes estiveram associados a um aumento na percepção de que a empresa, fornecendo suporte adequado quanto a questões como pagamento, planos de saúde, vale transporte, vale alimentação, e a disponibilidade de equipamentos necessários para o desenvolvimento das funções de trabalho, sugerindo que este tipo de percepção é mais comum em empresas que tem muitos funcionários e para pessoas que tem um nível de escolaridade mais elevado (Benefícios X Quantidade de Funcionários, $r=0,15$; $p=0,046$; Benefícios X Escolaridade, $r=0,15$; $p=0,039$). Apesar disso, há que se considerar que os coeficientes de correlação foram baixos entre as variáveis Benefícios e Quantidade de funcionários e escolaridade, sugerindo que a maior parte das pessoas não seguiu esse padrão.

Com base nos resultados ora obtidos, optou-se por separar as análises correlacionais em razão do ramo de atividade da empresa, já que esta variável demonstrou afetar diferentemente os resultados nos testes estudados. Além disso, apesar do efeito da idade

ter obtido significância estatística em uma das variáveis do EIO, seu coeficiente foi baixo. Assim, os coeficientes de correlação e níveis de significância entre os escores do EIO e do ESUL no geral e separadamente por ramo de atividade da empresa encontram-se na Tabela 4. Considerando que um dos grupos apresenta uma quantidade reduzida de pessoas, optou-se pelo coeficiente de correlação não paramétrica de *Spearman* nesse caso.

Tabela 4 – Coeficientes de Correlação de *Spearman* e níveis de significância entre as variáveis do EIO e ESUL no geral e separadamente por ramo de atividade da empresa

	Identificação por afinidade	Identificação por imitação	Identificação total
Comércio			
ESUL total	0,10	0,76**	0,68**
Política e segurança no emprego	0,15	0,76**	0,71**
Benefícios	0,22	0,60**	0,63**
Relacionamento comunicação na hierarquia	0,01	0,68**	0,55**
Relacionamento entre pares	-0,19	0,38*	0,22
Prestação de serviços			
ESUL total	0,89**	0,64	0,77*
Política e segurança no emprego	0,08	0,50**	0,41**
Benefícios	0,06	0,30**	0,26**
Relacionamento comunicação na hierarquia	0,10	0,47**	0,39**
Relacionamento entre pares	0,14	0,25**	0,26**
Indústrias			
ESUL total	0,11	0,47	0,40**
Política e segurança no emprego	0,78*	0,47	0,63
Benefícios	0,80*	0,53	0,63
Relacionamento comunicação na hierarquia	0,84	0,69	0,79*
Relacionamento entre pares	0,07	-0,14	0,06
Amostra geral			
ESUL total	0,15*	0,54**	0,47**
Política e segurança no emprego	0,14	0,56**	0,49**
Benefícios	0,14	0,39**	0,36**
Relacionamento comunicação na hierarquia	0,12	0,53**	0,45**
Relacionamento entre pares	0,07	0,24**	0,21**

Nota: p<0,05 (*) p<0,01 (**)

Nesses termos, na amostra geral, observaram-se coeficientes de correlação moderados, positivos e significativos entre Identificação por imitação e total com o total do ESUL (apesar da pouca diferença numérica entre os dois índices de correlação – 0,54 versus 0,47), e nula com Identificação por afinidade. Esses resultados sugerem que pessoas com uma alta percepção de suporte laboral também tenderam a se identificar com suas empresas mais por imitação do que por afinidade e vice-versa. Em outros termos, pessoas com uma boa percepção de suporte laboral identificam-se menos com os locais de trabalho por seus valores anteriores ao ingresso na organização e mais por imitação, ou seja, pela experiência com a empresa.

Considerando os fatores da ESUL separadamente, as mesmas tendências foram observadas no fator Identificação por afinidade, porém não houve significância estatística. No que tange ao fator Identificação por Imitação e a Identificação Geral, a magnitude moderada foi mantida com os fatores Política e Segurança no Emprego e relacionamento/ Comunicação na Hierarquia da ESUL. Já nos fatores Benefícios e relacionamento entre Pares da ESUL, observou-se magnitude de correlação baixa. Nesse contexto, pessoas que se identificam com as organizações por imitação também tenderam a perceberem as mesmas como fornecendo suporte quanto ao relacionamento interpessoal de trabalhadores com a empresa, bem como circulação de informações no ambiente laboral, quanto à qualidade das interações interpessoais entre os trabalhadores na empresa, também em relação a questões a pagamento, planos de saúde, vale transporte, vale alimentação e a disponibilidade de equipamentos necessários para o desenvolvimento das funções de trabalho e, finalmente, quanto às crenças de estabilidade do emprego, possibilidades de ascensão na carreira profissional dentro da organização, bem como normas e procedimentos vigentes na empresa.

Analisando-se os coeficientes de correlação separadamente por ramo de atividade das empresas, identificaram-se tendências semelhantes em Comércio e empresas de Prestação de Serviços, sendo que os coeficientes de correlação foram mais elevados nas pessoas que trabalhavam no Comércio. As únicas diferenças referem-se ao coeficiente de correlação entre a ESUL total e a identificação por afinidade que foi elevado e significativo em empresas de prestação de serviços e nulo e não significativo no Comércio. Também a Identificação por Imitação associou-se significativamente com a ESUL total na amostra de comerciantes, mas não na de prestadores de serviços, porém, em todos os fatores da ESUL, a correlação com o fator Identificação por Imitação foi positiva e significativa, com magnitudes variando de baixas a moderadas.

Já nas Indústrias, a ESUL total associou-se de forma positiva e significativa com a Identificação por Imitação e a total, com magnitudes moderadas. No caso de Identificação por Afinidade e a ESUL Total, a correlação foi nula e não significativa. Nesse contexto, nas indústrias, as pessoas que perceberam um bom suporte laboral foram aquelas que se identificam por imitação com os locais de trabalho.

Tomando-se os fatores do ESUL separadamente, observou-se que a Identificação por Afinidade associou-se positiva e significativamente com coeficientes altos com a percepção de suporte laboral quanto à política e segurança no trabalho, benefícios e relacionamento/comunicação na hierarquia. Nesse sentido, pessoas que tenderam a se identificarem com as empresas por afinidade e semelhanças com seus valores (nesse caso

em Indústrias) também tenderam a perceber que a empresa fornece suporte em relação a questões como o pagamento, planos de saúde, vale transporte, vale alimentação, e a disponibilidade de equipamentos necessários para o desenvolvimento das funções de trabalho e finalmente quanto às crenças de estabilidade do emprego, possibilidades de ascensão na carreira profissional dentro da organização, bem como normas e procedimentos vigentes na empresa ou ainda a perceber suporte quanto ao relacionamento interpessoal de trabalhadores com a empresa, bem como circulação de informações no ambiente laboral.

Discussão

Os dados parecem mostrar evidências de que Identificação Organizacional e o do Suporte Laboral estão relacionados. Essa relação parece se dar mais no caso da identificação por imitação do que pela identificação por afinidade com exceção de Indústrias. A identificação por imitação ocorre pela incorporação das crenças do sujeito a partir de sua entrada na empresa (Pratt, 1998). Assim, a influência da nova rede social proveniente dos elementos oriundos do ambiente e das relações de trabalho são importantes na percepção do suporte social. A criação e manutenção de um vínculo social (Fonseca & Moura, 2008) positivo, construído pelas interações cotidianas no trabalho, e que vão ser a fonte da construção da identidade do sujeito com a organização (Machado, 2003), podem estar então associados à percepção do sujeito de ser querido e valorizado pelos colegas e pela empresa (Cobb, 1976), e conseqüentemente com a percepção do suporte laboral.

No entanto, as correlações significativas com a identificação por afinidade, embora baixas, parecem mostrar que as influências prévias a entrada do sujeito na organização, provavelmente providas dos grupos familiares, amigos, ou a comunidade na qual o sujeito vive (Seidl & Tróccoli, 2006), possuem uma parcela de influência na percepção do suporte laboral, principalmente em Indústrias (há de se considerar também o número reduzido de pessoas nesse grupo) o que poderia ser mais bem trabalhado em estudos posteriores. Ainda deve ser destacado que provavelmente os funcionários tenham menores chances de escolher profissionalmente por afinidade, principalmente em um mundo laboral globalizado, em que, muitas vezes, o candidato à vaga se vê sem opções em buscar o ramo que acredita ter mais vocação.

Os dados confirmam as ideias elencadas anteriormente quando se analisam os fatores do ESUL separadamente. A identificação por imitação também foi relacionada positiva e significativamente com todos os fatores da ESUL e com a escala total. De fato, a identificação por imitação envolve a incorporação dos valores da empresa conforme o contato do funcionário com a mesma, o que pareceu ser característico de uma adequada percepção de suporte laboral pelos funcionários de empresas de comércio e de prestação de serviços (Machado, 2003; Mael & Ashforth, 1992; Pratt, 1988).

Quando se tomam os coeficientes de correlação separadamente por ramo de atividade, a correlação entre a ESUL total e a identificação por afinidade foi alta e significativa em empresas de prestação de serviços e nula e não significativo no Comércio e Indústria. Já a Identificação por imitação associou-se significativamente com a ESUL total na amostra de comerciantes e industriários e não na de prestadores de serviços.

Esses dados podem indicar que as diferenças na organização do trabalho e na seleção dos trabalhadores nos diferentes ramos podem estar associados a diferentes influências na percepção do sujeito como parte de um grupo e na construção da rede social que o sujeito estabelece a partir das relações de trabalho (Tajfel, 1978).

Os dados dos sujeitos que trabalham no ramo industrial evidenciaram uma associação entre a ESUL total e a Identificação Organizacional total com coeficiente moderado e significativo. Essa informação parece corroborar também a influência dos fatores associados à organização do trabalho na relação entre identificação organizacional e percepção do suporte social. Porém, pelo número escasso de sujeitos nesse ramo de atividade esses dados devem ser considerados de maneira parcimoniosa, de modo que valeria a pena que novos estudos investigassem essa relação em uma amostra de industriários maior. De fato, as pessoas que trabalham em indústrias que tenderam a ter uma percepção melhor do suporte laboral da empresa não apresentaram identificação por afinidade, valendo-se a pena questionar que características os ramos de atividade apresentam em termos de políticas de contratação para verificar os tipos de redes sociais ali estabelecidas (Aquino & Zago, 2007; Berkman, 1995; Bowling, 1997; Pechansky & cols., 2001; Tajfel, 1978).

Há que se considerar ainda que, principalmente no caso da Identificação por afinidade, estão em jogo valores que são constituídos anteriormente ao ingresso da pessoa na instituição (Machado, 2003; Mael & Ashforth, 1992; Pratt, 1988). Nesse sentido, estudos analisando a influência das relações prévias do sujeito na sua inserção profissional por ramo seriam interessantes para ver se as diferenças na influência dos tipos de identificação na percepção do suporte laboral seriam realmente mediados pela rede social que o sujeito apresentava anteriormente à entrada na organização, ou à rede criada posteriormente.

À guisa de conclusão, dois aspectos devem ser ainda arrolados. O primeiro deles concerne aos limites da presente pesquisa. À parte do número de participantes na amostra em questão, principalmente em Indústrias, como já comentado, há que se considerar que a ausência de pesquisas que investigaram esses dois constructos conjuntamente acabou por restringir a discussão dos dados ora identificados. Ainda, deve-se levar em consideração que a amostra foi de conveniência, o que pode ter gerado características específicas nos resultados, ou até vieses. Além disso, do ponto de vista dos instrumentos em questão, as associações identificadas podem ser consideradas como evidências de validade por relações com outras variáveis para a ESUL. Logo, espera-se ter contribuído no sentido de se aprimorar as qualidades psicométricas dos instrumentos empregados e incitar o desenvolvimento de pesquisas no Brasil quanto à busca de validade dos instrumentos de avaliação psicológica no contexto organizacional, lembrando que a ESUL ainda carece de análises mais aprofundadas, principalmente no que se refere a evidências de validade de construto e critério, já que, como é apontado pelo SATEPSI, os instrumentos brasileiros devem apresentar diversas pesquisas empíricas que comprovem suas qualidades psicométricas.

Referências

- Andrade, G. R. B., & Vaitsman, J. (2002). Apoio social e redes: Conectando solidariedade e saúde. *Ciências da Saúde Coletiva*, 7(4), 925-934.
- Aquino, V. V., & Zago, M. M. F. (2007). O significado das crenças religiosas para um grupo de pacientes oncológicos em reabilitação. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 15(1), 42-47.
- Baptista, M. N. (2005). Desenvolvimento do inventário de percepção de suporte familiar (IPSF): Estudos psicométricos preliminares. *PsicoUSF*, 10(1), 11-19.
- Baptista, M. N., Sisto, F. F., Santos, A. A. A., Noronha, A. P. P., & Cardoso, H. F. (2008). *Escala de Suporte Laboral (ESUL)*. Manual Técnico não publicado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, São Paulo.
- Berkman, L. F. (1985). The relationship of social networks and social support to morbidity and mortality. Em: S. Cohen & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp.241-262). Orlando: Academic Press.
- Bowling, A. (1997). *Measuring health: a review of quality of life measurement scales*. Philadelphia: Open University.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S. (2004). Social relations and health. *American Psychologist*, 59, 676-684.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2010). *Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Disponível em: <<http://www2.pol.org.br/satepsi/>> Acessado em: 07/01/2010.
- Durst, C., & Trivette, C. (1990). Assessment of social support in early intervention programs. Em: S. Meisels, & J. Shonkoff (Eds.), *Handbook of early childhood intervention* (pp.326-349). New York: Cambridge University Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fonseca, I. S. S., & Moura, S. B. (2008). Apoio social, saúde e trabalho: Uma breve revisão. *Psicologia para América Latina*, 15, 22-34.
- Helgeson, V. S., & Cohen, S. (1996). Social support and adjustment to cancer: Reconciling descriptive, correlational, and intervention research. *Health Psychology*, 15, 135-148.
- Krause, N., Liang, J., & Yatomi, N. (1989). Satisfaction with Social Support and Depressive Symptoms: A Panel Analysis. *Psychology and Aging*, 4(1), 88-97.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 51-73.
- Machado, F. V., & Prado, M. A. M. (2005). Movimentos homossexuais: a constituição da identidade coletiva entre a economia e a cultura. O caso de dois grupos brasileiros. *Interações*, 10 (19), 35-62.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

- Matsukura, T. S., Marturano, E. M., & Oish, J. (2002). Questionário de Suporte Social (SSQ): estudos da adaptação para o português. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 10(5), 675-681.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 3, 114-128.
- Oliveira, F. A. (2008). Identificação Organizacional. Em: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.179-188). Porto Alegre: Artmed.
- 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.
- Pechansky, F., Halpern, S. C., Soibelman, M., Bicca, C., Szobot, C. M., Lima, A. F. B. S., & Shiba, A. S. (2001). Limites e alternativas para a implementação de um programa para dependentes químicos em risco para infecção pelo HIV utilizando o conceito de Rede Social. *Caderno de Saúde Pública*, 17(1), 195-204.
- Prado, M. A. M. (2002). Da mobilidade social à constituição da identidade política: reflexões em torno dos aspectos psicossociais das ações coletivas. *Psicologia em Revista*, 8(11), 59-71.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. Em: D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp.171-207). Thousand Oaks: Sage.
- Ribeiro, J. L. P. (1999). Escala de satisfação com o suporte social. *Análise Psicológica*, 3 (XVII), 547-558.
- Rodriguez, M. S., & Cohen, S. (1998). Social support. *Encyclopedia of Mental Health*, 3, 535-544.
- Schmitt, A., Turatti, M. C. M., & Carvalho, M. C. P. (2002). A atualização do conceito de quilombo: Identidade e território nas definições teóricas. *Ambiente & Sociedade*, 10(1), 1-10.
- SEBRAE (2005). Boletim Estatístico de Micro e Pequenas Empresas. Projeto Gráfico Arte Contexto Ltda. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/>> Acessado em: Setembro de 2009
- Seeman, T. E. (1998). *Social support and social conflict*. Disponível em: <http://www.macses.ucsf.edu/research/Psychosocial/notebook/socsupp.html>. Acessado em: Outubro de 2003.
- Seidl, E. M. F., & Troccoli, B. T. (2006) Desenvolvimento de escala para avaliação do suporte social em HIV/aids. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(3), 317-326.
- Seidl, E. M. F., Zannon, C. M. L.C., & Troccoli, B. T. (2005). Pessoas vivendo com HIV/AIDS: Enfrentamento, suporte social e qualidade de vida. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), 188-195.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705-714.

- Siqueira, M. M. M., & Gomide-Junior, S. (2008). Suporte no Trabalho. Em: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp.283-294). Porto Alegre: ArtMed.
- Sluzki, C. E. (2003). *A rede social na prática sistêmica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tajfel, H. (1978) *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations, european monographs in social psychology*. London: Academic Press.
- Weiss, R. (1974). The provisions of social relations. Em: Z. Rubin (Ed.), *Doing unto others* (pp.17-26). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Recebido em março de 2010

Aprovado em julho de 2010

Makilim Nunes Baptista: Psicólogo; Doutor pelo departamento de psiquiatria e psicologia médica da Universidade Federal de São Paulo; Professor do Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco (USF).

Fabián Javier Marin Rueda: Psicólogo; Doutor em avaliação psicológica pela Universidade São Francisco; Professor do programa de pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco (USF).

Daniel Bartholomeu: Psicólogo; Doutorando em avaliação psicológica pela Universidade São Francisco (USF); Professor do curso de Psicologia das Faculdades Anhanguera

Sanyo Drummond Pires: Psicólogo; Doutorando em avaliação psicológica pela Universidade São Francisco (USF).

Fernando Rochael: Psicólogo; Mestrando em avaliação psicológica pela Universidade São Francisco (USF); Professor do Centro Universitário Adventista de São Paulo.

Endereço eletrônico para contato: makilim.baptista@saofrancisco.edu.br