

## “LA INFLUENCIA DEL APOYO ORGANIZACIONAL EN EL AUTOCONCEPTO PROFESIONAL EN TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS”

“THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT IN PROFESSIONAL SELF-CONCEPT IN WORKERS OF PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS”

“A INFLUÊNCIA DO SUPORTE ORGANIZACIONAL NO AUTOCONCEITO PROFISSIONAL EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS”

**Investigadora principal:** Nilton S. Formiga<sup>1</sup>

**Investigadores Auxiliares:** Bruna Freire Oliveira<sup>2</sup>, Ionara Dantas Estevam<sup>3</sup>, Luis Felipe de Oliveira Fleury<sup>4</sup>, Marcos Aguiar de Sousa<sup>5</sup>  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, Brasil.

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”<sup>6</sup>  
Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”

78

Recibido: 02 de Enero de 2018

Aceptado: 16 de Mayo de 2018

### Resumen

Las nuevas perspectivas económicas y sociales han permitido a las organizaciones desarrollar prácticas de recursos humanos más creativas e innovadoras. En este contexto, una de las dimensiones que vienen recibiendo atención en el área de la psicología organizacional y del trabajo es el capital humano.

<sup>#</sup> Pesquisa originada no estágio de pós-doutorado na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro-UFRRJ, supervisionado pelos Dr. Marcos Aguiar. Os autores agradecem a CAPES pelo financiamento concedido

<sup>1</sup> Doutor em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Pós-doutorado pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ. Atualmente é professor da Pós-graduação em Administração e Psicologia Organizacional (nível doutorado e mestrado) na Universidade Potiguar, Natal-RN, Brasil. Endereço para correspondência: Rua Francisco Brandão, 973. Bairro de Manaíra. CEP.: 58038-520. João Pessoa - PB. Brasil. E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com) e [nilton.soares@unp.br](mailto:nilton.soares@unp.br).

<sup>2</sup> Formada em Administração pela Universidade Federal Rural do Semi-árido, RN. Mestranda no Programa de Pós-graduação em Administração na Universidade Potiguar. Email: [brunafreireolv@gmail.com](mailto:brunafreireolv@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia Social pela Universidade Federal da Paraíba. Coordenadora da Pós-graduação em Psicologia Organizacional (nível mestrado profissional) na Universidade Potiguar. E-mail: [ionara.dantas@unp.br](mailto:ionara.dantas@unp.br)

<sup>4</sup> Psicólogo pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro UFRRJ; Mestrando no programa de pós-graduação em Psicologia na Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ. Email: [luis\\_fleury@yahoo.com.br](mailto:luis_fleury@yahoo.com.br)

<sup>5</sup> Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro; pós-doutorado em gestão, com ênfase em métodos quantitativos, no ISCTE-IUL, ISCTE-IUL, Portugal. Supervisor de pós-doutoramento do primeiro autor na UFRRJ. E-mail: [maguarsouza@uol.com.br](mailto:maguarsouza@uol.com.br).

<sup>6</sup> Correspondência remitir a: [revistacientificaeureka@gmail.com](mailto:revistacientificaeureka@gmail.com), o [norma@tigo.com.py](mailto:norma@tigo.com.py) “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, FFCH-Universidad Católica de Asunción-Paraguay.

El apoyo organizacional y el autoconcepto profesional, han sido considerados por ser, no sólo medidas de evaluación sino, por auxiliar en el diagnóstico del desempeño organizacional. El presente estudio tiene como objetivo verificar la relación entre apoyo organizacional y autoconcepto profesional en trabajadores de empresas públicas y privadas. Participaron del estudio 650 trabajadores de Río de Janeiro-RJ, de 18 a 68 años, de empresas públicas y privadas, hombres y mujeres. Estos respondieron un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional y la Escala de Autoconcepto Profesional. Se observó por medio de la técnica de modelado de ecuaciones estructurales la influencia positiva del apoyo organizacional percibido sobre el autoconcepto profesional. Esto es, cuanto mayor el apoyo organizacional percibido mayor el autoconcepto profesional. Se pudo concluir que el apoyo organizacional es una variable fundamental que debe ser considerada por los gestores organizacionales.

**Palabras clave:** Apoyo organizacional, Autoconcepto profesional, Empresas públicas y privadas.

### Abstract

The new economic and social perspectives have enabled organizations to develop more creative and innovative human resource practices. In this context, one of the dimensions that has been receiving attention in the area of organizational psychology is human capital. Organizational support and professional self-concept have been considered because they are not only evaluation measures but also because they help in the diagnosis of organizational performance. The present study aims to verify the relationship between organizational support and professional self-concept in employees of public and private companies. Participated in the survey 650 workers from Rio de Janeiro-RJ, aged 18-68, from public and private companies, men and women. These answered a sociodemographic questionnaire, the Perceived Organizational Support Scale and the Professional Self-Concept Scale. It was observed through the Structural Equation Modeling the positive influence of the support on the professional self-concept. That is, the greater the perceived organizational support the greater the self-concept of the professional. It can be concluded that organizational support is a fundamental variable that should be considered by organizational managers.

**Keywords:** Organizational support, Professional self-concept, Public and private companies.

### Resumo

As novas perspectivas econômicas e sociais têm permitido as organizações desenvolverem práticas de recursos humanos mais criativas e inovadoras. Neste contexto, uma das dimensões que vêm recebendo atenção na área da psicologia organizacional e do trabalho é o capital humano. O suporte organizacional e o autoconceito profissional, têm sido considerados por serem, não apenas medidas de avaliação, mas, por auxiliarem no diagnóstico do desempenho organizacional. O presente estudo tem como objetivo verificar a relação entre suporte organizacional e autoconceito profissional em trabalhadores de empresas públicas e privadas. Participaram do estudo 650 trabalhadores do Rio de Janeiro-RJ, de 18 a 68 anos, de empresas públicas e privadas, homens e mulheres.

Estes responderam um questionário sociodemográfico, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e a Escala de Autoconceito Profissional (EAP). Observou-se através da Modelagem de Equações Estruturais a influência positiva do suporte sobre o autoconceito. Isto é, quanto maior o suporte organizacional percebido maior o autoconceito profissional. Pôde-se concluir que o suporte organizacional é uma variável fundamental que deve ser considerada pelos gestores organizacionais.

**Palavras-chave:** Suporte organizacional, Autoconceito profissional, Empresas públicas e privadas.

## Introdução

Com as novas dinâmicas econômicas e sociais que vêm ocorrendo nos últimos anos, as demandas organizacionais apresentam-se cada vez mais complexas, exigindo por parte da gestão medidas inovadoras (Lopes & Belo, 2013; Fandiño, Souza, Formiga, Menezes & Bentes, 2015). De maneira geral, as organizações vêm se preocupando em analisar e compreender variáveis cada vez mais subjetivas que interferem no desenvolvimento e na produtividade envolvidos na relação organização-trabalho-indivíduo (Mendes, 1995; Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006).

Para um funcionamento eficaz e eficiente das atividades nas organizações, o desempenho dos funcionários deve ir além da execução mecanicista de simples tarefas e demandas.

Afinal, o desempenho positivo dessas atividades influencia a construção dos objetivos organizacionais (Randeree & Al Youha, 2009; Kuo, 2011; Almatrooshi, Singh & Farouk, 2016). O desempenho organizacional envolve fatores técnicos e humanos. Enquanto o primeiro, refere-se aos processos de desenvolvimento de tarefas, o segundo, relaciona-se ao comportamento, envolvimento, relações interpessoais e recompensas (Habtoor, 2016).

Com isso, nas últimas décadas tem surgido reflexões e pesquisas com uma releitura da teoria das relações humanas, contemplando desde os estudos clássicos de Elton Mayo (Zanelli, Borges-Andrade e Bastos, 2004; Spector, 2002; Ferreira, Neves & Caetano, 2011; Puente-Palácios & Peixoto, 2015).

Dentre os inúmeros construtos presentes em estudos brasileiros, que focam a medida e o diagnóstico do desempenho organizacional, a medida do suporte organizacional tem recebido destaque nos mais diferentes contextos de trabalho (Siqueira, 2008; Siqueira et al., 2014; Formiga, Fleury & Souza, 2014; Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017).

O suporte organizacional concentra-se no reconhecimento que o colaborador possui acerca da execução de suas tarefas, ou seja, na delimitação do valor simbólico que sua atuação possui para a organização (Diogenes, Paschoal, Neiva & Meneses, 2016). Destaca-se que o reconhecimento da organização, em função das atividades exercidas pelo colaborador, deve estar vinculado a ações sinceras, já que ações manipuladoras e de cinismo organizacional despertam no colaborador uma imagem negativa da organização (Silva Costa, Castro & Cappelozza, 2014).

Nota-se que as ações vinculadas a relação organização-trabalho-indivíduo devem estar pautadas na confiabilidade, já que tais condutas influenciam positivamente o apoio mutuo dentro do ambiente organizacional (KumarMishra, 2014).

O desenvolvimento da percepção do suporte organizacional ocorre por meio da interação empregado-empregador/empresa (Jawahar & Hemmasi, 2006). Com base no convívio organizacional, o empregado desenvolve crenças relacionadas a valorização das atividades desempenhadas. A percepção do trabalhador de que a empresa retribui e valoriza seus esforços está relacionada com aumento do bem-estar, autoconceito e autoestima (Richardson et al, 2008; Byrne & Hochwarter, 2008; Dawley, Andrews & Bucklew, 2008; Tamayo & Abbad, 2006).

Sendo assim, o suporte organizacional envolve variáveis diversificadas relacionadas ao envolvimento afetivo dos trabalhadores, percepção de diversidade cultural, comprometimento e satisfação no trabalho (Currie & Dollery, 2006; Jawahar & Hemmasi, 2006; Aube, Rousseau & Morin, 2007; Erickson & Roloff, 2007; Byrne & Hochwarter, 2008; Paschoal, 2008; Liu, 2009; Paillé, Bourdeau & Galois, 2010).

A administração do suporte organizacional permite compreender como a organização reconhece as demandas sociais e emocionais relacionadas a dedicação, responsabilidade e fidelidade de um indivíduo na dinâmica organização-trabalho (Jain, Giga & Cooper, 2009).

Esse construto tem forte influência nas avaliações da estrutura e funcionalidade da organização, condição essa, que o torna imprescindível no espaço organizacional e na relação gestão-productividade, pois, no estudo desenvolvido por Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999) observam-se relações positivas entre o suporte organizacional com desempenho no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional, criatividade e inovação, inibição do estresse ocupacional e *turnover*.

Considerando que o suporte organizacional tem grande influência nas variáveis que predizem aspectos de atitudes motivacionais e saúde do trabalhador é bem possível que seja capaz de promover o desenvolvimento dos funcionários quanto a disponibilização de recursos, autonomia, reconhecimento, visibilidade, criatividade e até a elevação do autoconceito profissional (Aselage & Eisenberger, 2003; Souza & Puentes-Palacios, 2011; Formiga, Fleury, Souza & Souza, 2015).

É neste contexto que se apresenta a variável dependente deste estudo: o autoconceito profissional. Trata-se de um construto de grande interesse na dinâmica das organizações, pois, acredita-se que ele seja fomentador de um contrato psicológico que poderá ocorrer entre o próprio trabalhador e seu ambiente organizacional, no que se refere ao seu desenvolvimento auto-avaliativo enquanto trabalhador na organização (Formiga, Fleury & Souza, 2014).

O autoconceito é definido como um conjunto de concepções acerca de si mesmo (Simons, Capio, Adriaenssens & Delbroek, 2012), isto é, trata-se de uma autoavaliação, permitindo a pessoa desenvolver um auto-esquema que contribui para o entendimento dos eventos e relações interpessoais. Isto faz desse conceito um bom marcador para estudar as dinâmicas organizacionais e o desenvolvimento do trabalhador enquanto profissional (Tamayo, 1993; Costa, 1996; Gonçalves & Veiga, 2006; Formiga, Fleury, Souza & Souza, 2015).

O autoconceito profissional caracteriza-se como a reflexão e compreensão de valores, comportamentos e sentimentos relacionados ao conhecimento interior do profissional em um ambiente organizacional (Puggina et al, 2015). Remete-se a verificação de aptidões, competências e atitudes profissionais do indivíduo na prática. Considera-se elemento determinante e influenciador das ações realizadas dentro da organização e do convívio social (Mayfield & Taber, 2010; Kantek & Şimşek, 2017).

O autoconceito profissional é uma variável que não ocorre no vazio sócio-organizacional, uma vez que se desenvolve a partir da interação do trabalhador com os seus gestores e colaboradores, frente as demandas organizacionais. Assim, é necessário haver uma base de apoio por parte da organização quanto ao reconhecimento das atividades do próprio trabalhador (Tamayo, 1993; Costa, 1996).

Tendo em vista a importância de ambas as variáveis para o contexto organizacional é que pretende-se verificar a associação entre suporte organizacional e autoconceito profissional em trabalhadores de organizações públicas e privadas. Espera-se que, independentemente do tipo de organização, o suporte organizacional influencie positivamente o autoconceito profissional.

## **Método**

### ***Amostra***

Participaram do estudo 650 trabalhadores, de 18 a 68 anos (média de 29,83 anos e desvio padrão = 10,70 anos), dos quais 197 pertenciam a empresas públicas e 426 de empresas privadas da cidade do Rio de Janeiro-RJ. Destes, 59% eram do sexo feminino, 55% solteiros, 62% não tinham filhos e 49% tinham o ensino superior incompleto. Esta amostra é não probabilística, podendo ser definida como intencional, pois foi considerada a pessoa que, consultada, dispusera-se a colaborar respondendo o questionário que era apresentado.

Para estabelecer a significância da amostra, esta foi calculada no pacote estatístico G Power 3.1 que é um software destinado a calcular o poder estatístico - o teste de hipótese, tendo como base, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ); a amostra especificada revelou-se suficiente e significativa (tendo como indicadores:  $t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 1,00$ ;  $p < 0,05$ ).

### ***Instrumentos***

Os participantes responderam os seguintes instrumentos:

- Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO: trata-se de uma medida composta originalmente por 9 itens, desenvolvida por Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) e validada para população brasileira por Siqueira (1995; 2008).

A escala é voltada para a avaliação da percepção do sujeito no que se diz respeito o quanto a empresa valoriza e reconhece os esforços do empregado. No estudo de Siqueira (1995; 2008), o instrumento apresentou um alfa de Cronbach de 0,86, revelando uma boa consistência interna na mensuração do construto. O sujeito deve indicar sua resposta, marcando com um **X** ou um círculo, em uma escala de sete pontos que variava de 1 = discordo totalmente a 7 = concordo totalmente.

No Brasil, em um estudo desenvolvido por Formiga, Fleury, Souza e Souza (2017), utilizando a análise fatorial confirmatória, com o objetivo de avaliar a organização da estrutura fatorial da EPSO com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, foram observados indicadores psicométricos confiáveis ( $\chi^2/gl = 1,42$ , RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), os quais, confirmaram a estrutura unifatorial da EPSO, previamente, proposta por Siqueira (1995; 2008).

- Escala de Autoconceito Profissional – EAP: Validada e testada por Souza e Puentes-Palacios (2011). O instrumento é composto por 23 itens distribuídos em 3 fatores (realização, competência e autoconfiança), devendo ser respondido numa escala de cinco pontos variando de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Formiga, Fleury e Souza (2014) realizaram um estudo para avaliar, através da análise fatorial confirmatória, em amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, a estrutura fatorial da EAP. Os autores observaram indicadores psicométricos confiáveis ( $\chi^2/gl = 1,18$ , RMR = 0,03, GFI = 0,97, AGFI = 0,96, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,02), os quais, confirmaram a estrutura trifatorial e alfas acima de 0,70. Observou-se ainda uma associação Phi ( $\Phi$ ) positiva e acima de 0,30 entre os fatores proposto pelos autores originais (Souza & Puentes-Palacios, 2011), tendo essas sido significativas.

- Caracterização Sócio-demográfica. Foram elaboradas perguntas que contribuíram para caracterizar os participantes deste estudo (por exemplo, sexo, idade, estado civil e tipo de empresa em que trabalha), bem como, realizar um controle estatístico de algum atributo que possa interferir diretamente nos seus resultados.

### **Procedimentos**

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações éticas previstas na Resolução 196/96 do CNS e da Resolução 016/2012 do Conselho Federal de Psicologia. E estão de acordo com a Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde para pesquisa com seres humanos.

Para a aplicação do instrumento, os responsáveis pela coleta dos dados visitaram diferentes empresas do estado do Rio de Janeiro, falando diretamente com os diretores ou responsáveis diretos dos funcionários, procurando obter sua autorização para ocupar um período do seu trabalho e aplicar os questionários. Sendo autorizado, os responsáveis foram contatados, expondo sumariamente os objetivos da pesquisa, solicitando sua participação voluntária.

Para isso, foi-lhes dito que não havia resposta certa ou errada e que mesmo necessitando uma resposta individual, estes não deveriam se ver obrigados em respondê-los podendo desistir a qual momento seja quanto tivesse o instrumento em suas mãos ou ao iniciar sua leitura, ou outra eventual condição. Todos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em qualquer um desses eventos, não haveria problema de sua desistência.

A todos era assegurado o anonimato das suas respostas e que estas seriam tratadas em seu conjunto estatisticamente.

### **Análise de Dados**

Utilizou-se a versão 21.0 do pacote estatístico SPSS para Windows, e computadas estatísticas descritivas. E o software AMOS GRAFICS, versão 21.0, para o Modelo de Equações Estruturais (MEE), sendo considerados os seguintes índices para ajuste do modelo de acordo com a literatura especializada (Byrne, 1989; Joreskog & Sörbom, 1989; Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005):

- O  $\chi^2$  (qui-quadrado) testa a probabilidade de o modelo teórico se ajustar aos dados; quanto maior este valor pior o ajustamento. É comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ( $\chi^2/g.l.$ ). Neste caso, valores até 5 indicam um ajustamento adequado;

- Root Mean Square Residual (RMR), que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero. Para o modelo ser considerado bem ajustado, o valor deve ser menor que 0,05;

- O Goodness-of-Fit Index (GFI) e o Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI) são análogos ao  $R^2$  em regressão múltipla. Portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Estes variam de 0 a 1, com valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superior, indicando um ajustamento satisfatório.

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

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

- O Normed Fit Index (NFI), varia de zero a um e pode ser considerado aceitável para valores superiores a 0,90. Caracteriza-se por ser uma medida de comparação entre o modelo proposto e o modelo nulo, representando um ajuste incremental.

## Resultados

Para atender o objetivo principal do presente estudo, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais tanto para a amostra geral quanto para as amostras separadas em trabalhadores de empresas públicas e privadas.

Assim, na Tabela 1 é possível observar, após as devidas modificações de ajustes, que o modelo proposto se

mostrou adequado, comprovando a hipótese pretendida, uma vez que o construto da percepção do suporte organizacional explicou positivamente o autoconceito profissional. O modelo verificado apresentou, para a amostra geral, bem como, para a amostra com os trabalhadores de cada tipo de empresa, uma razão estatística aceitável, com indicadores psicométricos próximos ao que é exigido na literatura.

**Tabela 1.**

*Indicadores psicométricos para o modelo teórico proposto*

Amostras	$\chi^2/gf$	RMR	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA (90%IC)
N1*	1,24	0,02	0,99	0,97	0,99	0,98	0,02 (0,00-0,04)
N2**	1,42	0,05	0,96	0,90	0,99	0,96	0,05 (0,00-0,08)
N3***	1,43	0,03	0,99	0,94	0,99	0,98	0,04 (0,00-0,06)

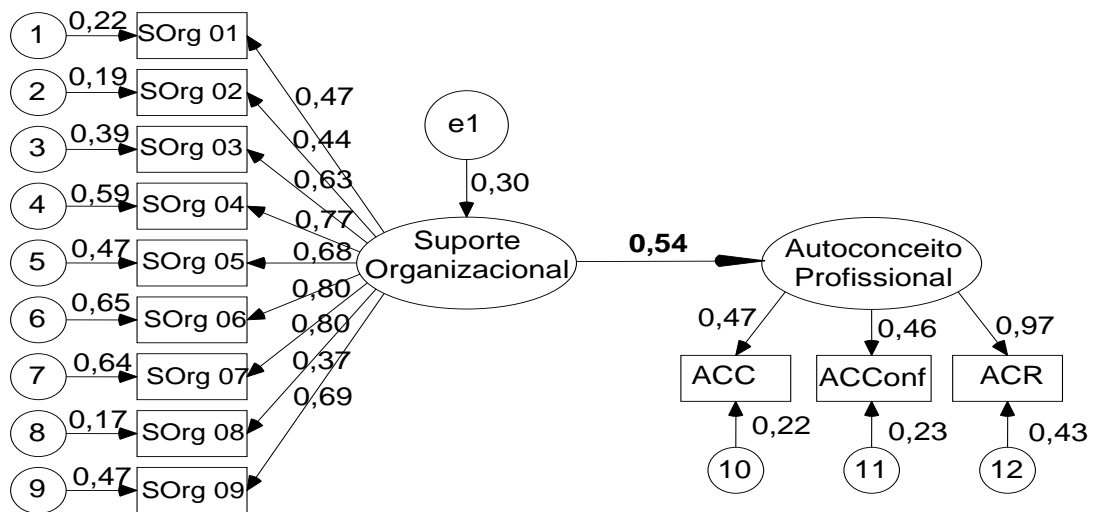
**Notas:** \*Amostra total; \*\*Amostra empresa publica; \*\*\*Amostra empresa privada

Considerando os resultados apresentados na Tabela 1, o modelo apresentou indicadores aceitáveis de acordo com o que exigido na literatura vigente (Byrne, 1989; van de Vijver & Leung, 1997; Hair et al., 2005; Marôco, Tecedreiro, Martins & Meireles, 2008).

Com o objetivo de facilitar a compreensão do leitor a respeito da

representação gráfica do modelo teórico, optou-se em apresentar, separadamente, estes resultados por condição amostral. No que se refere ao modelo gerado com a amostra total, observou-se que os pesos (saturações) da variável explicativa considerada, referente a percepção do suporte organizacional associou-se ( $\lambda = 0,54$ ), positivamente, a variável do autoconceito profissional.



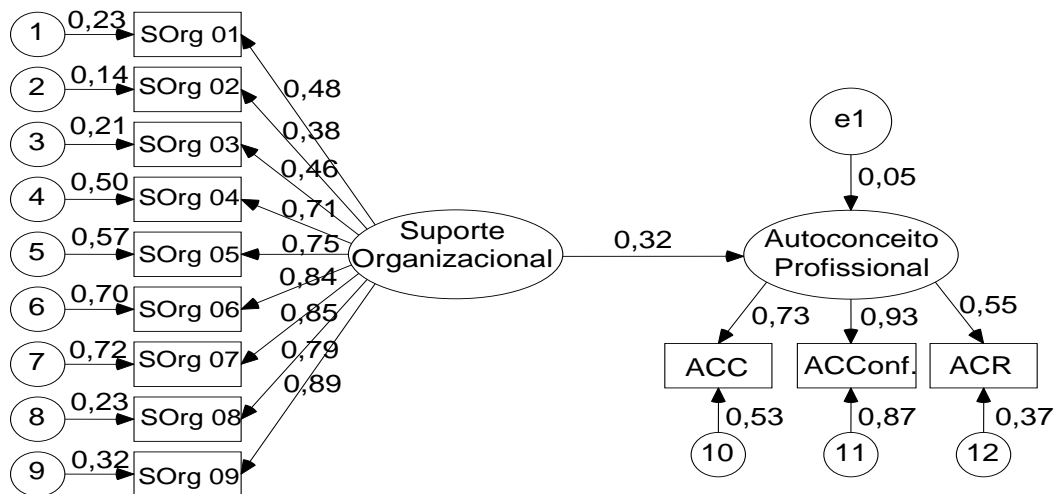


Notas:  $p > 0,05$ ; ACC = Autoconceito de competência; ACCConf. = Autoconceito de confiança; ACR = Autoconceito de realização; SOrg = Itens do Suporte Organizacional

Figura 1. Representação do modelo teórico com amostra total dos funcionários de ambas as empresas (pública e privada)

Considerando semelhante lógica do modelo anterior, observou-se, também, com a amostra dos funcionários da empresa pública,

observou-se uma associação ( $\lambda = 0,32$ ) positiva com o autoconceito profissional.



Notas:  $p > 0,05$ ; ACC = Autoconceito de competência; ACCConf. = Autoconceito de confiança; ACR = Autoconceito de realização; SOrg = Itens do Suporte Organizacional

Figura 2. Representação do modelo teórico com amostra de funcionários da empresa pública

Para a amostra dos funcionários da empresa privada, ainda, tomando como base teórico-empírica o modelo testado com as amostras anteriores,

destaca-se a existência de uma saturação, a qual revelou uma associação ( $\lambda = 0,63$ ) positiva com o autoconceito.

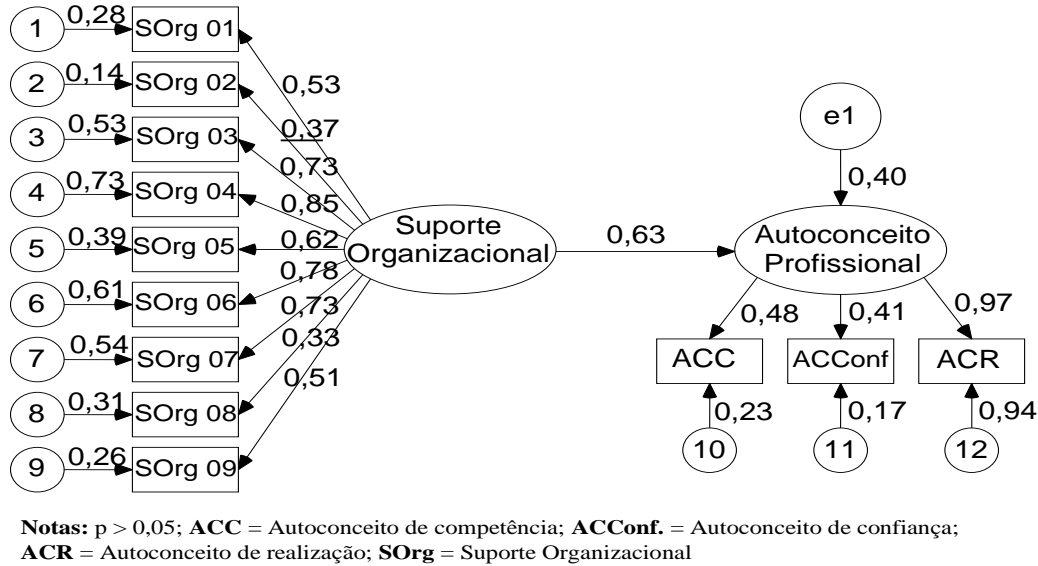


Figura 3. Representação do modelo teórico com amostra de funcionários da empresa privada

Vale destacar que todas as saturações (Lambdas,  $\lambda$ ) estão dentro do intervalo esperado  $|0 - 1|$ , e denotam não haver problemas da estimação proposta, pois todas foram estatisticamente diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ), bem como, no que refere as estimativas de predição entre as associações das variáveis, com base na análise de regressão referente ao modelo teórico elaborado, observou-se, também, que todas as variáveis foram significativas a um  $p < 0,001$ .

Além de tais indicadores, outros contribuíram para provar que não houve uma multicolineariedade nos referidos achados, condição essa, observada no VIF (definida em português como:

Inflação da Variância do Fator) com base no fator de tolerância entre as variáveis (este fator, deverá apresentar escores que não tenha valores acima de 5), pois, poderá implicar na baixa qualidade do modelo empírico estimado (Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Marôco, 2010); observou-se que o VIF variou de 1,35 a 1,46 ( $p < 0,01$ ), apresentando uma média VIF de 1,20, revelando não haver uma multicolineariedade, condição essa que contribuiu para a estimação do modelo pretendido.

Desta maneira, é possível afirmar que o modelo teórico hipotetizado foi comprovado, uma vez que apresentou indicadores psicométricos adequados quanto à modelagem estrutural aceita na literatura estatística (Joreskog&Sörbom, 1989; Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005).

Tal resultado permite corroborar a associação entre a variável percepção do suporte organizacional e autoconceito profissional, apresentando resultados consideráveis para aceitação deste modelo, tanto para amostra geral quanto em sua especificidade da origem institucional dos sujeitos (empresa pública e privada).

Apesar de se encontrar resultados confiáveis quanto ao modelo teórico proposto, optou-se em realizar uma ANOVA, associada ao teste *post-hoc* de *Scheffé*, com o objetivo de avaliar as diferenças nas pontuações médias nas variáveis dependentes (autoconceito profissional - AP) *versus* independente (percepção do suporte organizacional – SO e tipo de empresa). A variável suporte organizacional e autoconceito profissional, foram divididas em três categorias (baixo, médio e elevado), tendo em conta a análise de quartis. Em seguida, procedeu-se à análise da distribuição da amostra, considerando as variáveis em estudo.

Os resultados foram os seguintes: houve um efeito direto por nível do SO *versus* AP revelando diferenças estatisticamente significativas nas comparações ( $F_{(2,485)} = 28,02, p < 0.001$ ), com um efeito ( $\eta_p^2$ ) de 0,08 e  $PO = 1,00$  nestes resultados, os escores médios foram maiores para o nível de elevado SO em relação ao AP, comprovado no teste *pos hoc* (Alto SP > Moderado SP > Baixo SP,  $p < 0,05$ ); não foi observado significância no efeito de interação.

### Discussão

No presente estudo reflete-se a respeito da influência do suporte organizacional sobre o autoconceito profissional.

E nesta condição, não apenas verificou-se tal proposta numa amostra geral, mas, também, em sua especificidade em integrantes de organizações públicas e privadas. O interesse nestes resultados deve-se ao fato de não terem sido encontrados estudos que contemplassem tais variáveis em distintas condições amostrais e, principalmente quanto à verificação de um modelo teórico focando tais influências.

Os resultados observados, teoricamente, sustentam as propostas sugeridas de uma psicologia organizacional positiva (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007; Rego, Sousa, Marques & Cunha, 2012; Boehs & Silva, 2017), a qual, tem o foco nos processos trabalhador-organização quanto ao funcionamento sistêmico no investimento de habilidades, potenciais humanos, motivações e recursos adaptativos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014) em função da saúde do trabalhador e, conseqüentemente, levam a melhor produtividade organizacional.

Com isso, é possível destacar não apenas a adequação do modelo causal geral, revelando que o suporte organizacional influencia positivamente o autoconceito profissional, mas, também, dos modelos específicos (na empresa pública e privada). Dessa maneira, a principal contribuição da presente investigação é demonstrar aos gestores e pesquisadores da área a importância de se desenvolver medidas de suporte organizacional, pois tais medidas, se percebidas pelos colaboradores, impactam positivamente o desenvolvimento de um autoconceito profissional elevado e conseqüentemente podem levar a um melhor desempenho (Fleury, Formiga, Souza & Souza, 2017).

Ao se avaliar os indicadores estatísticos, tendo por base as diferentes evidências empíricas para as respectivas amostras (por exemplo:  $\chi^2/gf$ , RMR, GFI, AGFI, NFI, CFI, RMSEA), além de observar que os modelos se mostraram adequados, condição que levou a confirmação da hipótese a ser verificada, sustentam o poder explicativo do suporte organizacional sobre o autoconceito profissional. Mas, também, merece destaque ao avaliar os escores dos Lambdas nos modelos (Figura 1, 2 e 3), as diferenças na força de direção de cada Lambda. É possível observar que o maior escore foi encontrado no modelo da organização privada, principalmente, quando comparado aos demais (amostra geral e amostra da organização pública). Tais diferenças podem ser explicadas em função da dinâmica ocorrida em cada uma das organizações.

A primeira distinção se refere à questão da demissão, que é passível de ocorrer na iniciativa privada e rara e, em alguns casos, inexistente no serviço público. No contexto brasileiro o serviço público é marcado por uma legislação que prevê direitos e deveres aos servidores públicos. Assim, é possível que o que é entendido como suporte em empresas privadas, seja interpretado como um direito na empresa pública. Outro ponto que diferencia é que as empresas privadas lidam cotidianamente com esforços para continuarem existindo em um ambiente de incertezas e de elevada competição. Nesse sentido, qualquer atenção ao trabalhador é vista como um grande esforço da organização, que tem no lucro seu principal foco. No que se refere ao setor público, o bem comum, a garantia de direitos e a compreensão e atendimento a necessidades específicas dos trabalhadores é visto como um esforço não tão grande da organização.

Muitas vezes, até como apenas o cumprimento de um direito do trabalhador.

Diante das comparações realizadas com a utilização da ANOVA, observou-se um efeito direto nas respostas dos respondentes em relação ao autoconceito profissional em função do nível de suporte organizacional. Ou seja, quanto maior esse suporte melhor o autoconceito. Não houve resultado significativo nas comparações por sexo e tipo de organização. Estes resultados sugerem que são os domínios do foro psico-organizacional que mais explicam a influência no autoconceito profissional.

Analisados em conjunto, os resultados do presente estudo indicam a necessidade de práticas organizacionais que invistam mais no resgate e manutenção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho, condição que, provavelmente, poderá contribuir na inibição de variáveis que causem prejuízo na estrutura e organização das habilidades emocionais e comportamentais dos funcionários, consecutivamente, interfiram na produtividade e relações humanas nas organizações.

### Considerações Finais

Tais resultados buscaram não apenas contribuir na explicação do desenvolvimento psicológico do trabalhador, mas, também, oferecer uma perspectiva auto-avaliativa da organização, pretendendo apontar em direção de uma dinâmica mais estrutural e funcional do ajustamento psicossocial no comportamento organizacional e na gestão de pessoas.

No que se refere aos modelos teóricos, as relações existentes entre suporte organizacional e autoconceito profissional, permitem afirmar que o indivíduo que percebe que sua organização tem uma estrutura e funcionalidade adequada ao seu trabalho de forma saudável, provavelmente possibilitará a construção de autoconceito profissional mais valorativo, o que pode propiciar maior realização, percepção de competência e autoconfiança e que, pode influenciar na sua produtividade e adesão as práticas, cultura e políticas organizacionais.

A partir do modelo recursivo de equações estruturais, observou-se também, que essa dinâmica não é apenas um processo específico de uma instituição, mas, independe de ser pública ou privadas, o suporte organizacional poderá influenciar positivamente no autoconceito profissional. Obviamente, para tais relação entre as variáveis, é necessário considerar a contextualização política e social da organização, a qual, interferirá no grau de intensidade das relações entre as variáveis.

Para que isso seja realizado, deve-se considerar, numa agenda de pesquisa na área da psicologia organizacional e do trabalho, os aspectos mais específicos ou universais de cada cultura (na sociedade e organização). É importante contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma delas e avaliar as dimensões universais da cultura, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui para outro espaço geopolítico e social.

## Referências

- Almatrooshi, B., Singh, S. K., y Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844-859.
- Aselage, J., y Eisenberger, R. (2003) Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Associação Nacional de Pesquisa e PósGraduação em Psicologia - ANPEPP. (2000). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS n.º. 196/96 e CFP N.º 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](http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissaoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000).
- Aube, C., Rousseau, V., y 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
- Boehs, S. T. M., y Silva, N. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: Conceitos Fundamentais e Sentidos Aplicados*. São Paulo: SP. Vetor.

- Borges-Andrade, J. E., y Abbad, G. S.; Mourão, L. (2006) *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.
- Byrne, S. Z., y Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 54–72.
- Conselho Nacional De Saude – CNS. (2012). *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](http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm)*.
- Costa, P. C. G. (1996). *Relações entre o autoconceito e a satisfação no trabalho de funcionários de uma instituição bancária*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, DF, Brasil.
- Currie, P., y Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *Policing: An International Journal of Police Strategies y Management*, 29, 741–756.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., y Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership y Organization Development Journal*, 29 (3), 235-247  
<http://dx.doi.org/10.1108/01437730810861290>
- Diogenes, L. C., Paschoal, T., Neiva, E. R., y Murce Meneses, P. P. (2016). Turnover intention and organizational support in a federal governmental organization. *Revista do Serviço Público*, 67(2), 147-171.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erickson, R. A., y Roloff, M. E. (2007). Reducing attrition after downsizing: Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 35-55. DOI: [10.1108/19348830710860147](https://doi.org/10.1108/19348830710860147)
- Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R. y Bentes, S. R. (2015). Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*. 6 (11), 1-10

- Faul F., Erdfelder E., Lang, A., y Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175–191. doi: 10.3758/BF03193146
- Ferreira, J. C., Neves, J., y Caetano, A. (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.
- Fleury, L. F. O., Formiga, N. S., Souza, M. A., Souza, M. A. F. (2017) Escala de percepção de Suporte Organizacional: evidência da estrutura fatorial em trabalhadores brasileiros. *Revista psicologia em Pesquisa (UFJF)*, 11(1), 1-10.
- Formiga, N. S. (2011). *Valoração da família e condutas desviantes: testagem de um modelo teórico*. *Psico*, 4(3), 383-392.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., y Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., Souza, M. A., y Souza, M. A. F. (2015). Verificação da Estrutura Fatorial da Escala de Autoconceito Profissional em Funcionários de Diferentes Empresas Brasileiras. *Actualidades en Psicología*, 29 (118), 47-55, Disponível em: <<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/17109>>
- Gonçalves, V. F., y Veiga, F. H. (2006). Autoconceito profissional dos professores. In *Investigação em Psicologia, Actas VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Évora: Universidade de Évora [CD-ROM].
- 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.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., y Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Jain, A. K., Giga, S. I., y Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.

- Jawahar, I. M., y Hemmasi, P. (2006) "[Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction](https://doi.org/10.1108/09649420610712036)". *Women in Management Review*, 21 (8), 643661, <https://doi.org/10.1108/09649420610712036>
- Joreskog, K., y Sorbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.
- Kantek, F., y Şimşek, B. (2017). Factors relating to professional self- concept among nurse managers. *Journal of Clinical Nursing*, 10. doi:10.1111/jocn.13755.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kumar Mishra, S. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, 43(6), 845-860.
- Kuo, T. H. (2011). How to improve organizational performance through learning and knowledge?. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 581-603.
- Levenson, L., Joiner, T. y Bakalis, S. (2009) Managing cultural diversity and perceived organizational support: evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 30(4), 377-392.
- Liu, Y. (2009) Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: the mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.
- Lopes, P. L., y Belo, R. P. (2013). Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI: Visão de gestores e estudantes de psicologia. *Perspectivas em Psicologia*, 17 (2), 20-37.
- Marôco, J., Tecedeiro, M., Martins, P., y Meireles, A. (2008). Estrutura fatorial de segunda ordem da Escala de Burnout de Malasch para estudantes numa amostra portuguesa. *Análise Psicológica*, 4(26), 639-649
- Marujo, H. A., Neto, L. M., Caetano, A., y Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115-136.
- Mayfield, C. O., Taber, T. D. (2010). A prosocial self- concept approach to understanding organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology* 25 (7), 741-763
- Mendes, Ana Magnólia Bezerra. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3), 34-38. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>



- Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., y Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Paillé, P.; Bourdeau, L.; Galois, I. (2010); Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: a social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- 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.
- Puente-Palacios, K., y Martins, M. C. F. (2015). 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.
- Puente, P., y Palacios, K. P. (2005). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Puggina, A. C., Cavalheiro, A. C., Trentino, J. P., Castro, P. F. D., y Silva, M. J. P. D. (2015). Relação entre necessidade de adornos com satisfação com imagem corporal e autoconceito profissional da equipe de enfermagem. *Escola Anna Nery*, 19 (4), 563-570.
- Randeree, K., y 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.
- Rego, A. Sousa, F., Marques, S., y Cunha, M. P. (2012). Optimism predicting employees' creativity: the mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244-270.
- Richardson, H. A., et. al. (2008). Perceived organizational support's role in stressor-strain relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 23(7), 789-810.
- Seligman, M. E., y Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction* (pp. 279-298). Springer Netherlands.
- Silva Costa, É., Castro, D. S. P., y Cappelozza, A. (2014). Adoção e uso de portais de governo eletrônico no ambiente do sistema nacional de ciência e tecnologia e inovação: um estudo baseado no modelo Utaut. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 13(3), 286.
- Simons, J., Capio, C. M., Adriaenssens, P., Delbroek, H., y Vandenbussche, I. (2012). Self-concept and physical self-concept in psychiatric children and adolescents. *Research in developmental disabilities*, 33(3), 874-881.

- Siqueira, M. M. M. (1995) *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., et. al. (2014). Engajamento no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M (Org). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional. Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. (p. 147 -154). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M.M.M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Atmed.
- Souza, M. G. S., y Puente-Palacios, K. E. (2011). A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28 (3), 315-325.
- Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Editora Saraiva, 2 eds.
- Tamayo, A. (1993). Autoconceito y prevención. In J. R. Rojas (Ed.). *Quinta antología: salud y adolescencia* (pp. 18-28.). San José de Costa Rica: Caja Costarricense de Seguro Social.
- Tamayo, N., yAbbad, G. S. (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 9-28. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552006000300002>
- Van De Vijver, F., y Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Thousand Oaks, CA: SagePublications.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E y Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artes Médicas.