

PERCEPÇÕES DE SUPORTE E COMPROMETIMENTO: INVESTIGANDO A RELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUTOS

Simone Alves Pacheco de Campos¹, Vania de Fátima Barros Estivaleta²,
Eliete dos Reis³

Artigo recebido em 17/02/2011, aprovado em 29/12/2011.

RESUMO

Tendo em vista a importância da percepção de suporte social no trabalho e do comprometimento organizacional, desenvolveu-se o presente estudo com o objetivo de compreender como as percepções de suporte social no trabalho se relacionam com as bases do comprometimento organizacional. Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa, por meio de um estudo de caso em uma cooperativa agrícola localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul. Os resultados obtidos demonstraram que, em relação à percepção de suporte social no trabalho, há uma maior presença do Suporte Instrumental no Trabalho e uma carência na percepção de Suporte Emocional no Trabalho. No que tange ao estudo do comprometimento organizacional, os resultados demonstraram que houve uma maior valorização da dimensão Obrigação pelo Desempenho e uma menor valorização da dimensão Obrigação em Permanecer. Ao estabelecer relações entre as percepções de suporte social no trabalho e as bases do comprometimento organizacional, os resultados revelaram que, em relação ao suporte social no trabalho, há uma maior relação entre a percepção de Suporte Social Instrumental no Trabalho e a base Obrigação pelo Desempenho.

Palavras-chave: Suporte Social no Trabalho. Suporte Organizacional. Comprometimento Organizacional. Organizações Cooperativistas

Artigo publicado anteriormente no XXXIV ENANPAD

1 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). simoneapcampos@gmail.com

2 Doutora em Agronegócios. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). vaniafbe@terra.com.br

3 Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). elietedosreis@yahoo.com.br

Esta obra está licenciada sob uma Licença *Creative Commons Attribution 3.0*.

PERCEPTIONS OF SUPPORT AND COMMITMENT: INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONSTRUCTS

ABSTRACT

Given the importance of perceived social support at work and organizational commitment, the present study aimed to understand how perceptions of social support at work are related to the bases of organizational commitment. For this purpose, we developed a descriptive, quantitative, through a case study in an agricultural cooperative located in the state of Rio Grande do Sul. The results show that in the perception of social support at work there is a greater presence of Instrumental Support at Work and a deficiency in the perception of Emotional Support in Labor. Regarding the study of organizational commitment, the results showed a greater valuing of the Obligation to Performance, and on the other hand, a lower valuing of Obligation to Stay. Establishing relationships between perceptions of social support at work and the bases of organizational commitment, the results revealed that in relation to social support at work, there is a greater relationship between the perception of Instrumental Social Support at Work and the Obligation to Performance.

Keywords: Social Support at Work. Organizational Commitment. Cooperative Organizations.

The Content of GESTÃO.Org is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 license.

1. INTRODUÇÃO

Os relacionamentos que os indivíduos mantêm entre si e com a organização são considerados, por Meleiro e Siqueira (2005), importantes para a vida porque é durante o trabalho que surgem oportunidades de relacionamento com pessoas que podem auxiliá-los em seu crescimento e desenvolvimento profissional, bem como no seu bem-estar.

O suporte social tem-se destacado como um dos fatores que têm contribuído para o bem-estar dos indivíduos e, no contexto do trabalho, este atua no sentido de suprir as necessidades emocionais, instrumentais e informacionais dos colaboradores (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2008). Acrescenta-se a contribuição de Pappas (2007), a qual afirma que quando os funcionários percebem que a organização fornece-lhes suporte social no trabalho, eles tendem a se comprometer com a organização, o que revela a necessidade de se entender a importância do suporte social no trabalho a partir da sua relação com o comprometimento organizacional.

O comprometimento organizacional tem sido foco de preocupações por parte das organizações nos últimos anos, porque, de maneira geral, presume-se que pessoas comprometidas têm maior probabilidade de permanecer na organização e de desenvolver um trabalho com maior afinco, visando ao alcance dos objetivos organizacionais (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

Neste aspecto, um dos desafios do momento atual reside na busca de uma maior compreensão sobre quais os fatores que poderiam levar o indivíduo a desenvolver suas capacidades pessoais, envolvendo-se cada vez mais no trabalho. Diante deste contexto, percebe-se que as organizações têm buscado tornar o ambiente de trabalho mais agradável, mediante o fornecimento de suporte social e organizacional, com vistas à promoção da saúde e bem-estar, bem como do desenvolvimento do comprometimento organizacional. (McGUIRE, 2007; PADOVAN, 2005). Como exemplo, cita-se o trabalho de Jackson, Rothmann e Van De Vijver (2006), que demonstrou que o suporte social no trabalho é um importante preditor do engajamento no trabalho e do comprometimento organizacional.

Considerando a realidade vivenciada em organizações baseadas em um sistema de cooperativas, temas como estes assumem um papel de destaque, uma vez que baseiam-se na união de esforços por meio da atuação conjunta. Conforme Ferreira e Braga (2004), as

cooperativas agropecuárias desempenham importante papel econômico e social, principalmente pelo fato de representarem, em muitas regiões, uma das poucas possibilidades de agregar valor à produção rural, bem como de inserir pequenos e médios produtores em mercados concentrados.

Diante dessas considerações, emerge a seguinte inquietação, que motivou a realização deste estudo: “De que forma as percepções de suporte social no trabalho se relacionam com o comprometimento organizacional, sob a ótica de funcionários de uma cooperativa agrícola?”? Dessa forma, o objetivo geral deste estudo está centrado em compreender como as percepções de suporte social no trabalho se relacionam com o comprometimento organizacional.

A fim de atingir o objetivo proposto, esta pesquisa teve seu foco de análise voltado a uma organização estabelecida sob a forma cooperativista. Assim, foram definidos os seguintes objetivos específicos: (i) identificar a percepção dos colaboradores sobre o suporte social no trabalho; (ii) analisar quais as bases do comprometimento organizacional mais valorizadas e, (iii) entender como a percepção de suporte se relaciona com as bases do comprometimento organizacional.

A relevância desta pesquisa deve-se ao fato de que o suporte social no trabalho é um fator imprescindível na contribuição para o bem-estar, à saúde física e mental dos indivíduos (BERTHELSEN; HJALMERS; SÖDERFELDT, 2008), além de possibilitar vantagens para a organização, como o aumento do comprometimento e da satisfação no trabalho (PAPPAS, 2007). Nesta mesma ótica, Pomaki et al. (2010) afirmam que, quando os indivíduos percebem altos níveis de suporte social no trabalho, eles tendem a apresentar menor intenção de sair da organização.

Este trabalho encontra-se estruturado em mais cinco seções, além da introdução, as seções dois e três abordam o referencial teórico que o balizou. A seção quatro apresenta a arquitetura metodológica que possibilitou a operacionalização da pesquisa. A seção cinco apresenta os resultados alinhados aos objetivos propostos e, a seção seis apresenta as considerações finais e, por fim, as referências bibliográficas utilizadas.

2. SUPORTE SOCIAL NO TRABALHO

Dentre os fatores que têm contribuído para o bem-estar do indivíduo, o suporte social tem-se destacado como fator imprescindível (PADOVAN, 2005). Estudos mostram que os

efeitos do suporte social estão relacionados à proteção contra os efeitos maléficos do estresse, integração entre trabalho e família, exaustão emocional dentre outros (KOSSEK et al., 2011).

O suporte social é definido como informações que levam a pessoa a acreditar que ela é amada, estimada e membro de uma rede de obrigações sociais mútuas (COBB, 1976). Sob a ótica de Rodriguez e Cohen (1998), existem diferentes tipos de apoio que alguém pode receber da rede social. Esses recursos disponibilizados nos relacionamentos interpessoais são categorizados na literatura em três, mais amplamente estudados: suporte emocional, suporte instrumental e suporte informacional (RODRIGUEZ; COHEN, 1998; COHEN, 2004; GOMIDE JÚNIOR; GUIMARÃES; DAMÁSIO, 2008; SIQUEIRA, 2008).

O suporte social emocional envolve a expressão de empatia, carinho, segurança e confiança, fornecendo oportunidades para a expressão emocional (COHEN, 2004). No entendimento de Rodriguez e Cohen (1998), este tipo de suporte vem de pessoas próximas, como familiares e colegas de trabalho, sendo o primeiro tipo que emerge das relações interpessoais.

O suporte social instrumental está relacionado aos vários tipos de auxílio tangível que um indivíduo pode receber, relacionados ao apoio material (RODRIGUEZ; COHEN, 1998). Na visão de Hogan, Linden e Najarian (2002), esse suporte envolve o fornecimento de bens materiais (por exemplo, transporte, dinheiro ou assistência física). O suporte social informacional envolve a prestação de informações usadas para guiar ou aconselhar os indivíduos (HOGAN; LINDEN; NAJARIAN, 2002). Para Siqueira (2008), o suporte informacional inclui o recebimento de informações indispensáveis para a que o indivíduo possa guiar e orientar suas ações ao solucionar um problema ou ao tomar uma decisão.

Fundamentados nas definições e tipologias de suporte social, vários estudos têm sido realizados no campo organizacional (BERTHELSEN; HJALMERS; SÖDERFELDT, 2008; ANDRADE et al., 2009), um exemplo são os estudos de Kwak et al. (2010) que examinaram a relação entre a satisfação no trabalho, a Síndrome de Burnout e qualidade do trabalho de enfermeiras sul-coreanas, por meio da utilização de uma pesquisa survey, realizada com 496 profissionais de 23 hospitais locais. Os resultados do estudo demonstraram que a satisfação no trabalho é uma consequência do suporte ofertado pela organização.

Kossek et al. (2011) mencionam que o conceito de suporte social no trabalho trata-se de uma aplicação da literatura geral acerca de suporte social para um contexto específico. No

contexto nacional, isso pode ser evidenciado nos trabalhos de Siqueira (2008) e Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008). Neste sentido, convém ressaltar que Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008), com base nas premissas defendidas por Rodriguez e Cohen (1998), construíram e validaram a Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho (EPSST), com o intuito de verificar a percepção de funcionários acerca do suporte social fornecido pela organização.

A EPSST caracteriza-se por ser uma escala multidimensional, contendo 18 questões, com três fatores: (i) Suporte Social Informacional no Trabalho: crença do funcionário de que a organização possui uma rede de comunicações que atua no sentido de veicular informações precisas e confiáveis; (ii) Suporte Social Emocional no Trabalho: crença de que existem pessoas na organização em quem podem confiar, que se mostram preocupadas umas com as outras, que se valorizam e se gostam e (iii) Suporte Social Instrumental no Trabalho: crença de que a organização o provê de insumos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais (GOMIDE JUNIOR; GUIMARÃES; DAMÁSIO, 2008).

3. COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O comprometimento organizacional tem se destacado em pesquisas que buscam compreender a relação entre indivíduo e a organização. Grande parte da pesquisa acadêmica sobre o tema defende que, mesmo as organizações sendo de extrema importância para os indivíduos, o comprometimento para com elas tende a variar com o tempo (STAZYK; PANDEY; WRIGHT, 2011).

O comprometimento organizacional pode ser entendido como um estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, reduzindo a probabilidade deste deixar a empresa (MEYER; ALLEN, 1991). Apesar de ser um campo de estudos ainda muito fragmentado (BASTOS et al., 2008), existe certo consenso, na literatura, sobre a existência de múltiplas bases e focos (MEYER; ALLEN, 1991; BASTOS et al., 2008). Em especial, no que tange às bases do comprometimento, percebe-se que, conforme Medeiros et al. (2005), com a evolução dos estudos, os pesquisadores passaram a vê-las como componentes de um processo amplo e complexo. Esta concepção de comprometimento, como sendo um processo de múltiplas bases, pode ser evidenciada nos trabalhos de Kelman (1958), Gouldner (1960), Kanter (1968) e Meyer e Allen (1991), conforme se visualiza na figura 1.

Segundo Bastos et al. (2008), o modelo de Meyer e Allen (1991) é o de maior aceitação no meio acadêmico, uma vez que abarca as três tradições de pesquisas de maior relevância na literatura acerca do tema: afetiva-atitude, normativa e instrumental. O enfoque afetivo do comprometimento organizacional é representado fortemente pelos trabalhos desenvolvidos pela equipe de Mowday, Porter e Steers (1982). Stazyk, Pandey e Wright (2011) mencionam que, visto desta forma, o comprometimento envolve um forte desejo por parte do indivíduo de permanecer na organização e a identificação e compartilhamento de valores e objetivos da organização.

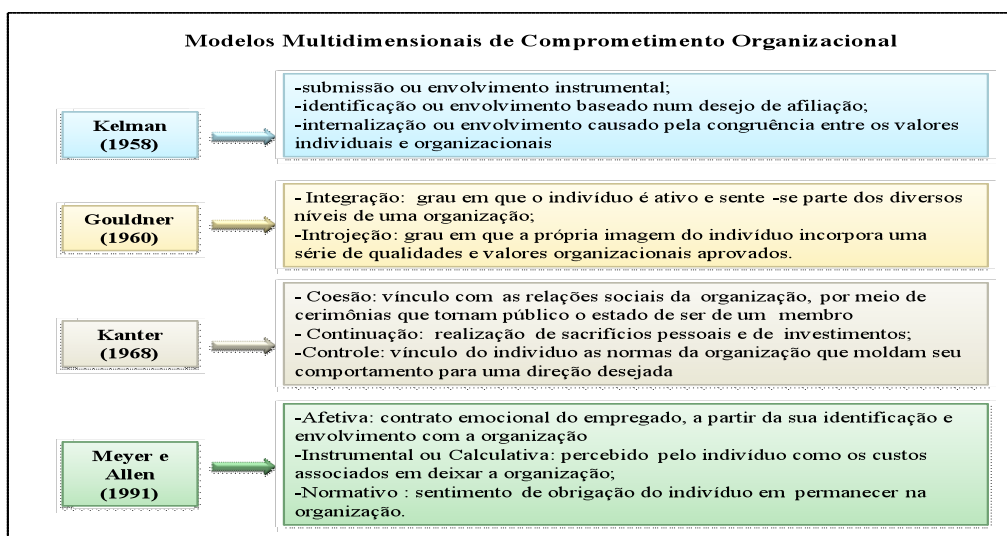


Figura 1 – Modelos Multidimensionais de Comprometimento

Fonte: Elaborado com base em Kelman (1958), Gouldner (1960), Kanter (1968), Meyer e Allen (1991)

O enfoque instrumental tem como base a tradição iniciada por Becker (1960), que descreve o comprometimento como uma disposição da pessoa em se engajar em linhas consistentes de atividade, e que passa a existir quando o indivíduo, por meio de trocas laterais (side-bet), une interesses exteriores a esta linha consistente de atividade. Neste sentido, as linhas consistentes estão associadas à permanência do indivíduo na organização e as trocas laterais, aos múltiplos investimentos realizados (BECKER, 1960).

O enfoque normativo tem por base os estudos de Wiener (1982), para quem o comprometimento normativo é o conjunto de pressões normativas internalizadas pelos indivíduos para que estes se comportem de acordo com os objetivos, metas e interesses da organização. Essas pressões normativas são de um modo geral, provenientes da cultura organizacional, por meio da qual a organização impõe as ações e os comportamentos dos indivíduos, a fim de envolvê-los em seus ideais.

Acrescenta-se a essa discussão o entendimento de Meyer e Maltin (2010) sobre o comprometimento organizacional, os quais afirmam que o sentimento de dever moral é correlato a um forte comprometimento afetivo e refere-se aos sentimentos de “acreditar ser correto fazer”. Por outro lado, os autores mencionam que o sentimento de dívida é correlato a um forte comprometimento instrumental e fraco comprometimento afetivo, denotando um sentimento, por parte do indivíduo, de permanecer na organização devido à expectativa ou necessidade de terceiros (MEYER; MALTIN, 2010).

No contexto brasileiro, observa-se que os estudos sinalizam para uma preocupação com a adaptação de instrumentos e desenvolvimento de medidas que proporcionem um melhor entendimento acerca do tema (MEDEIROS et al., 2005). Contudo, de acordo com Medeiros et al. (2005), existe uma lacuna nas pesquisas em relação às escalas de comprometimento, uma vez que os modelos não se adaptam às diferentes realidades culturais onde são testados. Assim, estes mesmos autores desenvolveram e validaram a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), com base nos modelos de maior relevância acerca de comprometimento na literatura, conforme pode ser visualizado no quadro 1.

Base	Definição	Fundamentação
Obrigação em Permanecer	Crença de que tem uma obrigação em permanecer; de que se sentiria culpado por deixar; de que não daria certo deixar; e de que tem uma obrigação moral com as pessoas da organização	Normativo – Meyer e Allen (1991)
Afetiva	Crença e identificação com a filosofia, os valores e objetivos organizacionais	Afetivo – Meyer e Allen (1991), Congruência de Valores – Kelman (1958); Introeção – Gouldner
Afiliativa	Crença que é reconhecido pelas colegas como membro do grupo e da organização	Identificação – Kelman (1958); Integração – Gouldner (1960); Identificação – Becker (1992); Coesão – Kanter (1968), Afiliativa – Medeiros e Enders (1999)
Falta de recompensas e oportunidade	Crença de que o esforço extra em benefício da organização deve ser recompensado e de a mesma deve lhe dar mais oportunidades	Envolvimento Calculativo – Etzioni; Oportunidade – Thévenet; Recompensas – Becker (1992)
Linha consistente de atividade	Crença de que deve manter certas atitudes e regras da organização com o objetivo de se manter na mesma	Trocas Laterais – Becker (1960); Hrebiniak e Alluto (1972)
Escassez de Alternativas	Crença de que possui poucas alternativas de trabalho se deixar a organização	Continuação – Meyer e Allen (1991)
Obrigação pelo Desempenho	Crença de que deve se esforçar em benefício da organização e que deve buscar cumprir suas tarefas e atingir os objetivos da organização	Pressões Normativas – Wiener (1982) e Jaros et al (1993); Controle – Kanter (1968)

Quadro 1 – Escala de Bases do Comprometimento Organizacional

Fonte: Adaptado de Medeiros et al. (2005).

Essa escala identifica sete bases do comprometimento organizacional: afetiva, obrigação em permanecer, obrigação pelo desempenho, afiliativa, falta de recompensas e oportunidades, linha consistente de atividade e escassez de alternativas (MEDEIROS et al., 2005). A ampliação das dimensões deve-se à dimensionalidade das bases normativa (divisão em Obrigação pelo Desempenho e Obrigação em Permanecer) e instrumental (constituindo as

bases Linha Consistente de Atividade e Escassez de Alternativas), bem como à inclusão da base Afiliativa, evidenciada por Medeiros e Enders (1999).

4. METODO

Com a finalidade de atender aos objetivos deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva, de caráter quantitativo. O estudo realizado também se caracteriza pela adoção do método do estudo de caso (YIN, 2006), sendo este método considerado o mais adequado aos objetivos deste estudo.

Para tanto, a unidade de análise foi uma organização estabelecida sob forma cooperativista, localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul. A cooperativa estudada é, atualmente, uma das 10 maiores cooperativas locais, atuando em cinco municípios e contando com cerca de 300 funcionários, sendo que, destes, 176 participaram da pesquisa. Os critérios de escolha da organização focal envolvem: (i) ser uma organização constituída sob a forma de cooperativa, onde há união de indivíduos que buscam atingir objetivos comuns por meio do coletivo; (ii) ser uma das maiores cooperativas da região, (iii) atuar em diferentes mercados e segmentos, como agropecuária, atacado, varejo e exportação.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário estruturado a partir de dois modelos. O primeiro refere-se à Escala de Suporte Social no Trabalho (EPSST), desenvolvida por Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008), que consta de 18 itens, agrupados em três fatores, avaliados através de uma escala do tipo Likert de quatro pontos. O segundo modelo utilizado consta da Escala de Bases do Comprometimento Organizacional, desenvolvida por Medeiros et al. (2005), a qual identifica sete fatores, distribuídos em 28 itens, através de uma escala do tipo Likert de seis pontos. A figura 2 mostra o modelo utilizado no presente estudo.

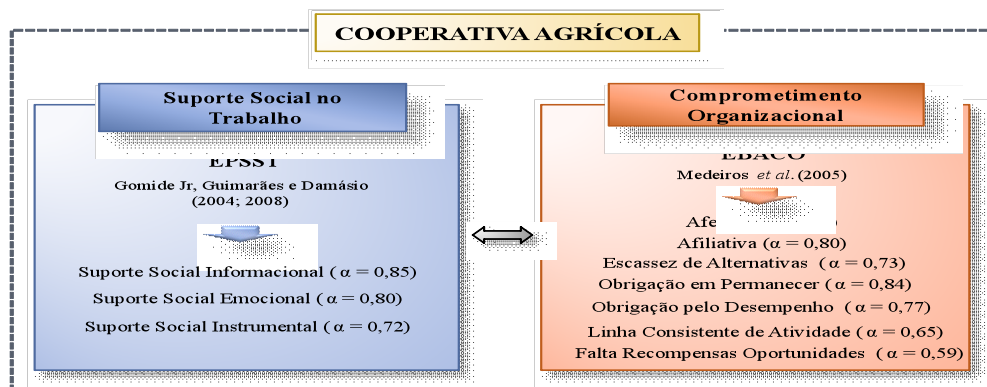


Figura 2 – Modelo de Pesquisa. Fonte: Elaborado pelos autores.

Cabe acrescentar que os valores do coeficiente Alpha de Cronbach obtidos em ambos os modelos atestam para a confiabilidade dos instrumentos, uma vez que todos os fatores possuem coeficientes superiores a 0,6 (MALHOTRA, 2006), conforme pode ser visualizado na figura 3. Para fins deste estudo, optou-se por modificar a formatação das escalas de medida, a fim de facilitar a coleta de dados e permitir a realização das análises estatísticas. Dessa forma, utilizou-se uma escala do tipo Likert de cinco pontos, em que a atribuição do número 1 significa “Discordo Totalmente” e a atribuição do número cinco significa “Concordo Totalmente”. Tendo em vista que esta escala possui um escore médio de 3, uma situação de concordância é indicada por um escore médio acima deste valor, e escores médios abaixo indicam uma situação de discordância.

A escala de cinco pontos foi escolhida por esta ser semelhante, em termos de resultados médios, a de sete pontos, sendo, contudo, mais indicada por apresentar uma maior facilidade e rapidez de utilização (VIEIRA; DALMORO, 2008). Além disto, Preston e Colman (2000) afirmam que escalas com 2, 3 e 4 categorias possuem menor confiabilidade, validade e poder discriminante que as escalas de cinco pontos. Cabe, ainda, acrescentar que a modificação das escalas EPSST e EBACO permitiu a inclusão da alternativa “ponto neutro”, pois, conforme Voss, Stem e Fotopoulos (2000), quando os respondentes não possuem experiência, conhecimento ou opinião claramente definida, há tendência de se manifestarem de maneira neutra.

Para o processamento e análise dos dados, utilizaram-se os softwares “Windows Excel®” e “Statistical Package for the Social Sciences – SPSS 13.0” a fim de realizar os testes estatísticos descritivos, indicador de consistência interna Alpha de Cronbach, Análise Fatorial, Testes de diferenças de médias e Coeficiente de Correlação de Pearson, conforme será tratado na seção de resultados.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Percepções de suporte no trabalho: suporte social e suporte organizacional

O estudo da percepção dos funcionários com relação ao suporte social no trabalho baseou-se na EPSST, de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008). Destaca-se que os fatores foram formados através da análise fatorial de componentes principais, por meio da rotação Varimax com normalização Kaiser. Inicialmente, foram realizados os testes de

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett, com o objetivo de verificar a adequação dos dados bem como a qualidade das correlações existentes entre as variáveis (PESTANA; GAGIEIRO, 2003). Dessa forma, os resultados obtidos, tanto para o KMO (0,850) quanto para o teste de Bartlett (significativo a $p < 0,001$), indicaram a fatorabilidade dos dados. Após a verificação da adequação da análise fatorial, partiu-se para a identificação das comunalidades, as quais medem a variância explicada pelo fator, devendo ser superior a 0,5 (HAIR et al., 2009). Ressalta-se que tal análise levou à exclusão de uma questão relativa à percepção de Suporte Instrumental no Trabalho. Para fins de análise, foram calculadas as médias e os desvios-padrão, conforme mostra o quadro 2.

Fator 1 - Suporte Social Informacional ($\alpha = 0,861$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.	Inform.	0,779	3,281	1,235
As informações importantes para o trabalho são compartilhadas por todos.	Inform.	0,762	3,354	1,147
As informações circulam claramente entre os setores da cooperativa.	Inform..	0,748	3,191	1,257
As informações importantes para o trabalho são repassadas com agilidade.	Inform.	0,698	3,360	1,117
As pessoas são informadas sobre as decisões que envolvem o trabalho que realizam.	Inform.	0,679	3,466	1,203
Há facilidade de acesso às informações importantes.	Inform.	0,676	3,185	1,214
Os superiores compartilham as informações importantes com os empregados.	Inform.	0,779	3,281	1,235
Total do Fator			3,306	1,195
Fator 2 - Suporte Social Instrumental ($\alpha = 0,610$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas.	Inform.	0,770	3,983	1,137
Existe o cumprimento das obrigações financeiras com os empregados.	Instrum.	0,758	3,966	1,164

Os equipamentos estão sempre em boas condições de uso.	Instrum.	0,668	3,674	1,274
Total do Fator			3,874	1,191
Fator 3 - Suporte Social Emocional ($\alpha = 0,656$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
As pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais.	Emoc.	0,734	2,416	0,995
As pessoas gostam umas das outras.	Emoc.	0,611	2,876	1,056
As pessoas se preocupam umas com as outras.	Emoc.	0,602	3,039	1,195
São pagos salários compatíveis aos esforços dos empregados.	Instrum.	0,578	3,292	1,325
Há recompensa financeira pelos esforços dos empregados.	Instrum.	0,377	3,253	1,230
Total do Fator			2,975	1,160
Fator 4 - Suporte Social Confiança ($\alpha = 0,638$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
7. Pode-se confiar nos superiores.	Emoc.	0,637	3,590	1,034
3. As pessoas são amigas umas das outras.	Emoc.	0,575	3,180	1,141
6. Pode-se confiar nas pessoas.	Emoc.	0,566	2,893	1,066
Total do Fator			3,221	1,080

Quadro 2: Media e Desvio-Padrão das Variáveis da EPSST
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados obtidos.

Em relação à confiabilidade dos dados, todos os fatores obtidos apresentaram coeficiente Alpha de Cronbach superior a 0,6, confirmando, assim, a confiabilidade interna do instrumento de coleta de dados (MALHOTRA, 2006). Por meio da análise fatorial, pode-se observar que além dos três fatores constantes no estudo original de Gomide Junior, Guimarães e Damásio (2008), um quarto fator foi identificado na realidade pesquisada, o qual foi denominado Suporte Social de Confiança. Quanto à estrutura das questões, apenas o fator 1 – Suporte Social Informacional no Trabalho – manteve a mesma composição do estudo original. As demais questões sofreram alterações com relação aos fatores.

Convém enfatizar que a estrutura fatorial obtida neste estudo aproxima-se da encontrada por Andrade et al. (2009) que, em estudo desenvolvido em organizações de saúde, obtiveram

quatro fatores explicativos da percepção de suporte, sendo que também foi evidenciada a existência de um fator especificamente relacionado à percepção em relação à confiança, tanto por parte dos superiores quanto por parte dos colegas.

Por meio da análise dos dados constantes no quadro 1, pode-se observar que a maior média obtida (3,874) foi para o fator 2 – Suporte Social Instrumental no Trabalho. Este fator abarcou questões relativas ao cumprimento de obrigações financeiras e equipamentos necessários para o desempenho das tarefas. Em relação a este fator, cabe acrescentar que a questão que obteve a maior média (3,983) foi a questão: “Os empregados têm os equipamentos necessários para desempenharem suas tarefas”. Tais resultados remetem ao entendimento de que os pesquisados percebem que há, na cooperativa, apoio material necessário à realização do trabalho.

Por outro lado, o fator que obteve a menor média (2,975) foi o fator 3, Suporte Social Emocional no Trabalho, indicando que os pesquisados discordam das assertivas que compõem este fator. Relativo a este fator, a menor média (2,416) apresentada foi para a questão: “As pessoas podem compartilhar umas com as outras seus problemas pessoais”. Esses resultados sinalizam para o fato de que, na percepção dos pesquisados, há uma carência de suporte social emocional na cooperativa estudada, principalmente relacionado ao apoio advindo dos colegas de trabalho.

No que se refere à análise do desvio padrão, o maior valor obtido (1,195) foi para o Suporte Social Informacional no Trabalho, sinalizando que, neste fator, houve uma maior divergência entre as respostas dos pesquisados. Por outro lado, Suporte Social de Confiança, foi o fator no qual os pesquisados foram mais coerentes entre si, dado que este foi o menor valor de desvio-padrão obtido (1,080) (HAIR et al., 2009). A fim de analisar se existem diferenças significativas entre as médias obtidas, realizou-se o teste t para amostras emparelhadas, como pode ser visualizado no quadro 3.

Pares	Diferença de pares		t	Sig
	Média	Desvio		
Suporte Informacional – Suporte Instrumental	-,568	1,000	-7,580	,000
Suporte Informacional – Suporte Emocional	,330	,865	5,098	,000

Suporte Informacional – Suporte Confiança	,085	,872	1,303	,194
Suporte Instrumental – Suporte Emocional	,899	1,080	11,108	,000
Suporte Instrumental – Suporte Confiança	,653	,949	9,182	,000
Suporte Emocional – Suporte Confiança	-,245	,792	-4,135	,000

Quadro 3 – Teste t emparelhamento entre os tipos de Suporte Social no Trabalho
 Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados obtidos.

Com relação aos resultados obtidos no teste t, pode-se observar que apenas não existe diferença significativa entre as médias para as Percepções de Suporte Social Informacional e Suporte Social de Confiança no Trabalho, uma vez que foi obtido Sig superior a 0,05. De modo geral, pode-se observar, com base no quadro 2, que o tipo de suporte social mais enfatizado pelos funcionários da cooperativa estudada é o Instrumental. Dessa forma, pode-se dizer que os funcionários são mais perceptíveis aos tipos de auxílios tangíveis (RODRIGUEZ; COHEN, 1998) e avaliam as crenças de que a organização provê materiais, insumos financeiros, técnicos e gerenciais para o desenvolvimento das atividades laborais (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2008).

Por outro lado, o tipo de suporte social menos enfatizado pelos pesquisados foi o emocional, devido ao fato deste ter obtido média estatisticamente inferior em relação aos demais. Este resultado pode estar relacionado ao fato de que os funcionários percebem que há apoio emocional no contexto do trabalho, vivenciado por meio de relações amigáveis, como manifestações de carinho, empatia e conforto (GOMIDE JUNIOR; GUIMARÃES; DAMÁSIO, 2008; HOGAN; LINDEN; NAJARIAN, 2002).

A fim de identificar se a percepção de suporte social do trabalho difere em relação ao gênero, idade, tempo de empresa e tempo no cargo, foi realizado o teste t para diferenças de médias. Previamente, realizou-se o teste F para verificar o pressuposto de igualdade de variância dos grupos, para, assim, decidir se o teste t deveria ser homocedástico ou heterocedástico (PEREIRA, 2004).

No que se refere às diferenças entre os gêneros, a realização do teste F, para os tipos de suporte social Instrumental e Informacional, levou à aceitação da hipótese de igualdade de variâncias, aplicando-se o teste t homocedástico. Já em relação aos tipos de suporte Emocional e de Confiança, os resultados obtidos indicaram que as variâncias nos grupos diferem, levando à adoção do teste t heterocedástico. Assim, os resultados obtidos no teste t

permitem afirmar que somente há diferenças significativas entre as médias, em relação ao gênero dos pesquisados, para o Suporte Social Emocional e para o Suporte Social de Confiança no Trabalho.

No que tange ao suporte social emocional, com 95% de confiança, pode-se afirmar que há diferença significativa entre homens e mulheres ($t = 2,26$; $p < 0,05$), sendo que as médias das mulheres (3,200) são estatisticamente superiores que as dos homens (2,920). Em relação ao suporte social de confiança, os resultados obtidos neste estudo indicam que, considerando um nível significância de 5%, existem diferenças entre a percepção de homens e mulheres ($t = 2,260$; $p < 0,05$), e que as médias dos homens (3,233) são superiores às médias das mulheres (3,171).

Ao considerar a idade dos funcionários, para a realização do teste t, foram considerados dois grupos de pesquisados, funcionários com idade superior ou igual à idade média do grupo (33,85 anos) e funcionários com idade inferior à média do grupo (33,85 anos). Para a realização do teste t, testou-se a hipótese de igualdade de variâncias, por meio do teste F, sendo que a mesma foi aceita, levando à realização do teste t homocedástico. Por meio dos resultados obtidos com o teste t, pode-se inferir, com 95% de confiança, que não há diferença significativa entre as médias atribuídas aos tipos de suporte social percebidos no trabalho em relação à idade dos funcionários.

Em relação às diferenças de percepção considerando-se o tempo de serviço dos pesquisados, os grupos foram estabelecidos em relação ao tempo médio de serviço dos pesquisados, ou seja, 7,49 anos. O teste F para igualdade de variâncias levou à adoção do teste t homocedástico para as dimensões Informacional e de Confiança; e heterocedástico para as dimensões Instrumental e Emocional. Contudo, foram obtidas diferenças significativas entre as médias dos grupos apenas para as dimensões instrumental ($t = 1,245$; $p < 0,05$) e emocional do suporte ($t = 0,367$; $p < 0,05$).

Quanto ao suporte instrumental, pôde-se perceber que os funcionários que possuem tempo de serviço maior ou igual a 7,49 anos apresentaram médias estatisticamente superiores (3,984) aos com tempo de serviço inferior (3,81). O mesmo ocorre em relação ao suporte social emocional, no qual as médias dos funcionários com tempo de serviço maior ou igual ao tempo médio (3,003) foram superiores às daqueles com tempo de serviço abaixo do tempo médio (2,959).

No que tange ao tempo em que o funcionário exerce o cargo que ocupa atualmente, o teste t também foi realizado tendo como critério, para separação dos grupos, o tempo médio que os funcionários estão no cargo (4,29 anos). O teste F levou à realização do teste t homocedástico, indicando que as variâncias dos grupos para todos os tipos de suporte social no trabalho são iguais. Em relação ao teste t, os resultados obtidos indicaram que, considerando um nível de significância de 5%, não houve diferenças entre as médias em relação a um tempo de cargo maior ou menor que o tempo médio.

Para uma melhor visualização das diferenças de médias obtidas entre as variáveis de perfil e os tipos de suporte social no trabalho, foi elaborada a figura 3.

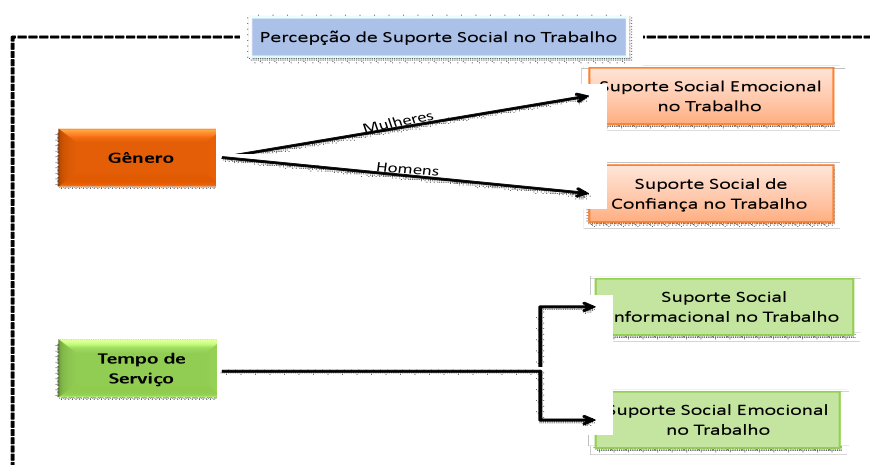


Figura 3 – Resultados do Teste t
Fonte: Elaborado pelas autoras.

5.2. Comprometimento organizacional: entendendo o vínculo entre o indivíduo e a cooperativa

Para a análise do comprometimento organizacional, utilizou-se a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO), desenvolvida e validada por Medeiros et al. (2005). A exploração dos dados relativos à EBACO foi realizada por meio da análise fatorial, pelo método de análise dos componentes principais e rotação Varimax. Inicialmente, foram realizados os testes de KMO e de esfericidade de Bartlett, sendo que, em ambos (KMO : 0,851; Bartlett: $p=0,000$), os resultados obtidos atestaram a adequação dos dados. Cabe ainda acrescentar que todas as variáveis relativas à EBACO obtiveram valor de comunalidades superiores a 0,5.

A realização da análise fatorial resultou em sete fatores, confirmando, dessa forma, o construto teórico utilizado. Em relação à confiabilidade dos dados, dos sete fatores obtidos, seis apresentaram coeficiente Alpha de Cronbach superior a 0,6, confirmando a confiabilidade interna do instrumento de coleta de dados (MALHOTRA, 2006). Apenas um fator obteve Alpha inferior a 0,6, o qual abarcou questões relativas à base Falta de Recompensas e Oportunidades, que no estudo de Medeiros et al. (2005) também obteve um baixo índice de confiabilidade. Sendo assim este fator foi desconsiderado das análises seguintes uma vez que os coeficientes inferiores a 0,6 revelam uma baixa consistência interna (HAIR et al., 2009). Cabe enfatizar que nem mesmo a retirada de uma das questões proporcionaria acréscimos significativos no valor do coeficiente.

No que se refere à estrutura dos fatores, de uma forma geral, manteve-se a obtida por Medeiros et al. (2005), sendo que apenas dois fatores revelaram modificações em sua estrutura. Assim, o fator 1 ficou composto por duas questões relativas à base Linha Consistente de Atividade e uma questão relativa à base Afetiva; e o fator 3 agregou uma questão relativa à base Falta de Recompensas e Oportunidades, como pode ser observado no quadro 4.

Fator 1 Obrigação pelo Desempenho ($\alpha=0,854$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis..	Obri.Des.	0,844	4,466	0,768
Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função empresa.	Obri.Des	0,830	4,483	0,804
O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.	Obri.Des	0,766	4,480	0,738
Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.	Obri.Des	0,726	4,242	0,891
Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.	Lin.Cons.	0,572	4,287	0,858
Na situação atual, ficar na empresa, é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	Lin.Cons.	0,518	3,680	1,147
Eu acredito nos valores e objetivos desta empresa	Afetiva	0,472	4,073	0,902
Total do Fator			4,245	0,644

Fator 2 -Obrigação em Permanecer ($\alpha=0,847$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Acredito que não seria certo deixar minha empresa porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.	Obri.Per.	0,822	3,129	1,169
Eu não deixaria minha empresa agora porque que tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	Obri.Per.	0,798	3,320	1,171
Eu me sentiria culpado se deixasse minha empresa agora.	Obri.Per.	0,779	2,955	1,192
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha empresa agora.	Obri.Per.	0,743	3,326	1,152
Total do Fator			3,183	0,970
Fator 3 - Afetiva ($\alpha=0,773$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Desde que me juntei a esta empresa, os meus valores pessoais e os da empresa têm se tornado mais similares.	Afetiva	0,773	3,702	0,942
A razão de eu preferir esta é por causa do que ela simboliza, de seus valores.	Afetiva	0,738	3,702	0,960
Eu me identifico com a filosofia desta empresa	Afetiva	0,697	3,708	0,892
Se eu não tivesse dado tanto de mim nesta empresa, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	Fal.Rc.Op	0,494	3,213	1,063
Total do Fator			3,581	0,745
Fator 4 – Escassez de Alternativas ($\alpha=0,816$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Uma das conseqüências negativas de deixar esta empresa seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.	Esc.Alter.	0,872	3,225	1,246
Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse esta empresa.	Esc.Alter.	0,820	3,163	1,249
Não deixaria este emprego agora devido a falta de oportunidades de trabalho.	Esc.Alter.	0,802	3,264	1,185
Se eu decidisse deixar minha empresa agora, minha vida ficaria bastante desestruturada	Esc.Alter.	0,587	3,449	1,179

Total do Fator			3,275	0,977
Fator 5 - Afiliativa ($\alpha=0,816$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Sou reconhecido por todos na empresa como membro do grupo.	Afiliativa	0,662	3,624	1,013
Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.	Afiliativa	0,660	3,798	0,994
Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.	Afiliativa	0,629	4,056	0,919
Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.	Afiliativa	0,519	3,882	0,934
Total do Fator			3,840	0,775
Fator 6 - Linha Consistente de Atividade ($\alpha=0,629$)	Fat.Orig.	Carga	Méd.	Desv
Procuo não transgredir as regras aqui, pois assim mantereí meu emprego.	Lin.Cons.	0,668	3,848	1,112
Para conseguir ser recompensado aqui, é necessário expressar a atitude certa.	Lin.Cons.	0,649	3,955	0,962
Total do Fator			3,902	0,886

Quadro 4 – Comprometimento Organizacional: Análise Fatorial, Média e Desvio Padrão
 Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos resultados obtidos.

De modo geral, pode-se perceber que os pesquisados valorizam todas as bases do comprometimento, uma vez que, para todas, foram obtidas médias superiores ao escore médio da escala de medida utilizada. A maior média obtida (4,245) foi para o fator 1, relativo à Base Obrigação pelo Desempenho. Esta base encontra-se relacionada à crença do funcionário de que deve se esforçar para cumprir suas tarefas, a fim de auxiliar a organização no cumprimento de seus objetivos (MEDEIROS et al., 2005). Em relação a este fator, observou-se que a maior média obtida (4,483) foi para a questão: “Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa”. Neste sentido, percebeu-se que existe, por parte dos pesquisados, um sentimento de obrigação em desempenhar suas atividades na cooperativa de modo satisfatório. Por outro lado, a menor média obtida (3,183) foi para a base Obrigação em Permanecer, a qual abarcou questões relacionadas ao sentimento do funcionário de que tem obrigação em permanecer na empresa. A menor média obtida neste fator foi para a questão:

“Eu me sentiria culpado se deixasse minha empresa agora”, o que pode sinalizar que os funcionários não possuem um sentimento de culpa em deixar a organização.

No que se refere à análise do desvio padrão, o maior valor obtido (0,977) foi para o fator 4, Escassez de Alternativas, revelando que, neste fator, houve maior divergência entre as respostas dos pesquisados do que nos demais fatores. Por outro lado, o menor valor obtido (0,644) de desvio padrão foi para o fator 1, Obrigação pelo Desempenho, o que significa dizer os pesquisados foram coerentes em relação a este fator (HAIR et al., 2009). Uma vez que as médias obtidas para as bases do comprometimento resultaram em valores muito próximos, utilizou-se o teste t para amostras emparelhadas, como pode ser visualizado no quadro 5.

Pares	Diferenças Pares		t	Sig.
	Media	Desvio		
Obrigação pelo Desempenho - Afetiva	1,06220	,93161	15,212	,000
Obrigação pelo Desempenho - Obrigação em Permanecer	,66332	,67493	13,112	,000
Obrigação pelo Desempenho - Escassez de Alternativas	,96950	1,00161	12,914	,000
Obrigação pelo Desempenho - Afiliativa	,40490	,62469	8,648	,000
Obrigação pelo Desempenho - Linha Consistente	,34310	,76322	5,998	,000
Afetiva - Obrigação em Permanecer	-,39888	,92342	-5,763	,000
Afetiva - Escassez de Alternativas	-,09270	1,17253	-1,055	,293
Afetiva - Afiliativa	-,65730	,91895	-9,543	,000
Afetiva - Linha Consistente	-,71910	1,11095	-8,636	,000
Obrigação em Permanecer - Escassez de Alternativas	,30618	1,07636	3,795	,000
Obrigação em Permanecer - Afiliativa	-,25843	,67119	-5,137	,000
Obrigação em Permanecer - Linha Consistente	-,32022	,90040	-4,745	,000
Escassez de Alternativas - Afiliativa	-,56461	1,07654	-6,997	,000
Escassez de Alternativas - Linha Consistente	-,62640	1,07857	-7,748	,000
Afiliativa - Linha Consistente	-,06180	,88998	-,926	,355

Quadro 5 – Teste t Emparelhado entre as Bases do Comprometimento Organizacional
Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos resultados da pesquisa.

Por meio da análise dos dados constantes no quadro 4, pode-se perceber que apenas entre as bases Afetiva e Falta de Recompensas e Oportunidades e Escassez de Alternativas e Linha Consistente de Atividade as diferenças de médias não foram significativas, uma vez que obtiveram Sig superior a 0,05. Os resultados obtidos sinalizam para o fato de que há, por

parte dos pesquisados, uma maior valorização da base Obrigação pelo Desempenho, uma vez que esta obteve médias estatisticamente superiores às demais bases. Esta base caracteriza-se por estar relacionada ao comprometimento normativo, referindo-se ao sentimento de obrigação por parte do indivíduo em buscar atingir os objetivos organizacionais bem como esforçar-se para que a organização alcance resultados melhores (MEDEIROS et al., 2005).

Enfatiza-se, ainda, que houve uma menor valorização da base Obrigação em Permanecer, uma vez que obteve médias inferiores às demais. Este resultado sinaliza para o fato de que os funcionários da cooperativa não sentem obrigação em permanecer nela. Esta dimensão encontra-se também associada ao comprometimento normativo, contudo, reflete o sentimento de obrigatoriedade em ficar na organização, relacionando-se ao sentimento de dívida moral do funcionário (MEYER; ALLEN, 1991).

A fim de ampliar a compreensão acerca de comprometimento organizacional, tendo em vista as diferenças em relação a gênero, idade, tempo de serviço e tempo de cargo, realizou-se o teste t independente, para verificar se há diferenças de valorização em relação às bases do comprometimento. Para tanto, primeiramente, foi necessário verificar se as variâncias nos grupos eram iguais, através do teste F, a fim de decidir qual tipo de teste t seria utilizado.

Em relação ao gênero, a realização do teste F, com exceção da base Escassez de Alternativas, sinalizou para a igualdade de variâncias. Dessa forma, para as demais bases do comprometimento, foi realizado o teste t homocedástico, enquanto para a base Escassez de Alternativas foi realizado o teste t heterocedástico.

Os resultados obtidos com a realização do teste t independente indicaram que, considerando um nível de 5% de significância, somente houve diferenças entre os gêneros em relação à base Escassez de Alternativas, ($t = -1,534$; $p < 0,001$), sendo que os homens obtiveram médias estatisticamente superiores (3,321) às das mulheres (3,085).

Em relação à idade dos pesquisados, foi realizado o teste t homocedástico, uma vez que os resultados do teste F indicaram variâncias iguais para todas as bases do comprometimento. A realização do teste t sinalizou que existem apenas diferenças significativas entre as médias para a base Obrigação em Permanecer ($t = 2,885$; $p < 0,001$). Dessa forma, observou-se que os funcionários com idade superior ou igual a 33,85 anos

atribuíram médias estatisticamente superiores (3,395) em relação aos com idade inferior a idade média (2,983).

Em relação ao tempo de serviço, o teste F levou à realização do teste t homocedástico para as bases Obrigação Pelo Desempenho, Afetiva, Escassez de Alternativas, enquanto para as bases Obrigação em Permanecer e Afiliativa, os resultados obtidos atestaram para a diferença de variâncias, levando à realização do teste t heterocedástico.

Ao considerar o tempo médio em que os funcionários trabalham na cooperativa, foi observado que a percepção destes em relação ao comprometimento somente diferiu para as bases Obrigação em Permanecer ($t = 1,535$; $p < 0,001$) e Afiliativa ($t = 2,753$; $p < 0,001$), uma vez que somente para estas bases houve diferenças estatisticamente significativas. Dessa forma, com 95% de confiança, pode-se afirmar que, para as referidas bases, os pesquisados com tempo médio de serviço superior ou igual a 7,49 anos obtiveram médias estatisticamente superiores (Obrigação em Permanecer = 3,324; Afiliativa = 4,039) às dos funcionários com tempo de serviço inferior à média (Obrigação em Permanecer = 3,103; Afiliativa = 3,728).

No que tange ao tempo em que os pesquisados exercem seu cargo atual, para todas as bases do comprometimento organizacional, o teste t realizado foi o heterocedástico, uma vez que os resultados do teste F afirmaram existir diferenças de variâncias entre os grupos. Após a realização do teste F, realizou-se o teste t, o qual revelou diferenças significativas de médias para as bases Obrigação em Permanecer ($t = 2,138$; $p < 0,001$), Afiliativa ($t = 2,428$; $p < 0,001$) e Linha Consistente de Atividade ($t = 2,476$; $p < 0,001$). Assim, os resultados demonstram que, para as três bases, indivíduos que ocupam o cargo atual por um tempo igual ou superior a 4,79 anos apresentam médias estatisticamente superiores (Obrigação em Permanecer = 3,403; Afiliativa = 4,026; Linha Consistente de Atividade = 4,114), do que os funcionários com tempo inferior ao tempo médio (Obrigação em Permanecer = 3,078; Afiliativa = 3,752; Linha Consistente de Atividade = 3,801). A figura 4 sintetiza as principais diferenças encontradas para as variáveis de perfil.

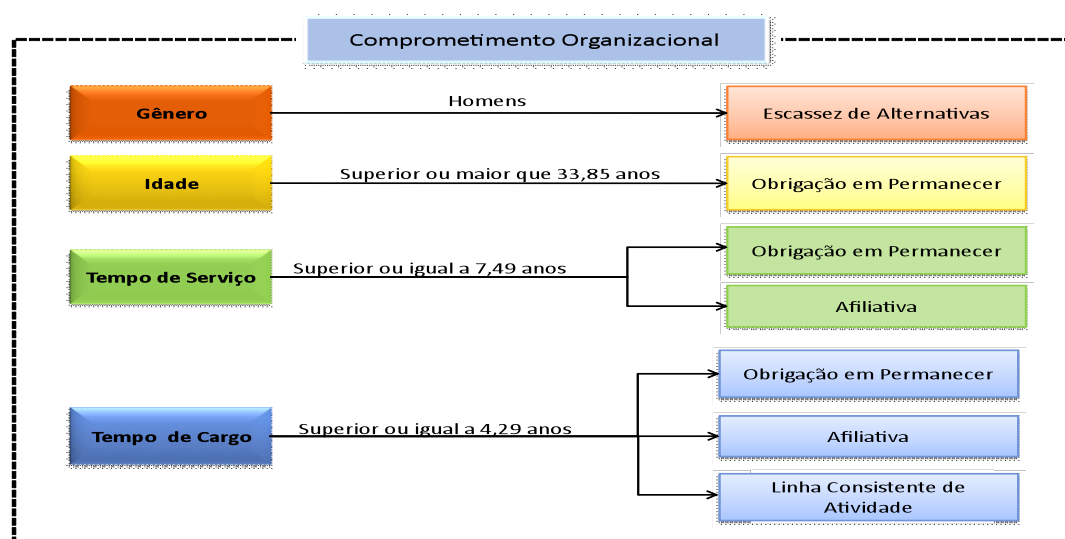


Figura 4 – Síntese dos Resultados do Teste t. Fonte: Elaborado pelas autoras.

5.3 A relação entre suporte social no trabalho e suporte organizacional e o comprometimento

A fim de atingir ao objetivo geral deste estudo, calculou-se o coeficiente de correlação de Pearson entre as variáveis, a fim de mensurar o grau em que existe associação linear entre os fatores em estudo (PESTANA; GAGEIRO, 2003). Por meio da análise dos dados constantes na tabela 1, percebe-se que, de um modo geral, existem correlações significativas entre os fatores, com exceção das correlações entre a base Obrigação em Permanecer (Obr. Per.) e Afetiva (Afet.) e a percepção de Suporte Instrumental no Trabalho (S.S.Inst.) e a base Escassez de Alternativas (Esc. Alter.) e entre as Percepções de Suporte Social Emocional (S.S.E.) e de Confiança (S.S.C.). Pode-se perceber que todas as correlações obtidas entre os construtos são positivas.

Em relação à intensidade das correlações obtidas entre os fatores do comprometimento organizacional, percebe-se que, na maior parte, são moderadas (entre 0,4 e 0,69) e baixas (0,2 e 0,39) (PESTANA; GAGEIRO, 2003).

	Obr.Des.	Obr.Per.	Afet.	Esc.Alter	Afli.	Lin.Cons.	S.S.Inf	S.S.Inst	S.S.E	S.S.C
Obr. Des.	1	,390**	,536**	,291**	,626**	,541**	,232**	,402**	,263**	,246**
Obr. Per.		1	,445**	,275**	,464**	,286**	,198**	,012	,375**	,216**
Afet.			1	,242**	,611**	,401**	,216**	,136	,315**	,154*
Esc.Alter				1	,262**	,333**	,216**	,153*	,067	,033
Afli.					1	,432**	,233**	,217**	,258**	,236**
Lin.Cons.						1	,299**	,299**	,197**	,226**
S.S.Inf							1	,423**	,479**	,502**
S.S.Inst								1	,207**	,429**
S.S.E									1	,499**
S.S.C										1

Tabela 1: Matriz correlação entre as percepções de suporte e as bases do comprometimento
Fonte: elaborado pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

A maior associação (0,626) se deu entre as bases Obrigação pelo Desempenho (Obr. Des.) e Afiliativa (Afli.). Neste sentido, percebe-se que os pesquisados associam de forma moderada os sentimentos de obrigação pelo desempenho (relacionado ao comprometimento normativo) e fazer parte do grupo (afiliativo). Por outro lado, observa-se que a menor correlação (0,262) se deu entre as bases Escassez de Alternativas (Esc. Alter.) e Afiliativa (Afli.). Este resultado revela que há, na percepção dos pesquisados, uma baixa associação entre as alternativas existentes, no caso de deixar a cooperativa, e o sentimento de fazer parte do grupo.

No que se refere à relação entre a Percepção Social no Trabalho e as Bases do Comprometimento Organizacional, pode-se observar que a maioria das correlações se classifica como sendo de intensidade baixa, pois encontram-se no intervalo entre 0,2 e 0,39, (PESTANA; GAGEIRO, 2003). A maior correlação encontrada (0,402) se deu entre a base Obrigação pelo Desempenho (Obr. Des.) e a Percepção de Suporte Social Instrumental no Trabalho (S.S. Inst.). Este resultado demonstra que os pesquisados associaram o fornecimento de suporte relativo a recursos materiais, financeiros, técnicos e gerenciais necessários à realização das tarefas com o sentimento de obrigação em buscar atingir os objetivos organizacionais, bem como melhores resultados para a cooperativa.

Por outro lado, os resultados evidenciaram que a menor correlação obtida (0,153) se deu entre a base Escassez de Alternativas (Esc. Alter.) e a Percepção de Suporte Social Instrumental no Trabalho (S.S. Inst.). Este resultado sinaliza que, para os pesquisados, a percepção de suporte relacionado aos recursos materiais associou-se de forma fraca à percepção de alternativas de emprego fora da cooperativa.

Merece destaque o fato de que as menores correlações obtidas entre as percepções de suporte e comprometimento ocorreram em relação à base Escassez de Alternativas e que a percepção de suporte organizacional apresentou correlações significativas com todas as bases do comprometimento, corroborando com estudos anteriores, que enfatizaram a associação entre os conceitos (PANACCIO; VANDENBERGHE, 2009; PAPPAS, 2007).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo ampliar a compreensão acerca de como as percepções de suporte social no trabalho se relacionam com o comprometimento organizacional em uma organização do tipo cooperativista.

No que se refere ao suporte social no trabalho, os resultados deste estudo demonstraram que foi composto por quatro fatores: Percepção de Suporte Social Informacional, Instrumental, Emocional e de Confiança. Neste sentido, evidencia-se que houve, por parte dos pesquisados, uma maior percepção em relação ao Suporte Instrumental e uma menor percepção em relação ao suporte Emocional. Estes resultados sinalizam que, se por um lado a cooperativa disponibiliza os recursos materiais necessários à realização das atividades, por outro, os funcionários percebem que existe uma carência em relação ao apoio emocional por ela disponibilizado.

Ao analisar as diferenças de percepções acerca do suporte para as variáveis de perfil, os resultados obtidos demonstram que tais percepções diferiram apenas ao considerar o gênero e o tempo de serviço dos pesquisados. Assim, em relação ao gênero, os resultados sinalizam que houve, por parte das mulheres, uma maior percepção acerca do suporte social emocional disponibilizado pela cooperativa no contexto do trabalho, enquanto, para os homens, houve uma maior percepção em relação ao suporte social de confiança no trabalho.

Dessa forma, tais resultados sinalizam para o entendimento que, na ótica das mulheres, há, na cooperativa, pessoas que se mostram preocupadas umas com as outras, que se gostam e

se valorizam, ou seja, uma maior oferta de suporte social e emocional no trabalho. Por outro lado, sob a ótica dos homens, o suporte social oferecido pela cooperativa é, na maior parte, de confiança, refletindo a percepção de que se pode confiar nos superiores e nos colegas.

No que tange às diferenças em relação ao tempo de serviço, os resultados obtidos indicam que houve uma maior percepção dos funcionários que possuem tempo de serviço maior ou igual ao tempo médio (7,49 anos) de que a cooperativa oferece suporte social instrumental no trabalho. Este resultado remete à compreensão de que os funcionários mais antigos perceberam a oferta de suporte social instrumental no trabalho, refletindo que, para estes indivíduos, existem, na cooperativa, equipamentos e materiais necessários para a realização do seu trabalho.

No que tange ao comprometimento organizacional, percebe-se que houve uma maior valorização da dimensão Obrigação pelo Desempenho. Este resultado revela que, no caso da cooperativa estudada, o comprometimento organizacional configura-se como normativo, por meio da existência de um sentimento de obrigação em desempenhar o trabalho de forma satisfatória (MEDEIROS et al., 2005). Este resultado revela uma disposição por parte dos funcionários em se esforçarem para o cumprimento das metas organizacionais e para que a cooperativa alcance melhores resultados. Por outro lado, os resultados obtidos sinalizam para uma baixa valorização da dimensão em obrigação permanecer, o que denota que os pesquisados não perceberam a existência de uma dívida moral para com a cooperativa e que, por isto, devem permanecer como membros dela.

Quando relacionado às variáveis de perfil, o comprometimento organizacional mostrou-se diferir em relação à valorização dos pesquisados. Ao considerar o gênero, pode-se perceber que os funcionários do sexo masculino atribuíram maior valorização à base Escassez de Alternativas. Assim, percebe-se que houve, por parte dos homens, uma maior crença de que permanecem na cooperativa devido a uma carência de alternativas de emprego no mercado de trabalho.

Em relação à idade dos pesquisados, os resultados obtidos neste estudo demonstram que, para os funcionários com idade igual ou superior a 33,85 anos, houve uma maior valorização da base Obrigação em Permanecer. Tais resultados remetem ao entendimento de que, para os funcionários mais velhos (com idade superior ou igual à média), eles possuem

obrigação em permanecer, refletindo certa culpa em deixar a cooperativa, uma vez que possuem uma obrigação moral com as pessoas da organização (MEDEIROS et al., 2005).

Para a variável tempo de serviço, os resultados obtidos demonstram que, para os pesquisados que trabalham na cooperativa por um tempo superior ou igual a 7,49 anos, houve uma maior valorização das bases Obrigação em Permanecer e Afiliativa. Tais resultados demonstram que, para os funcionários mais antigos na empresa, houve uma crença de que possuem obrigação em permanecer na empresa e também de que são reconhecidos pelos colegas como parte do grupo de trabalho, na organização. Neste sentido, percebe-se que houve, por parte destes funcionários, um sentimento relacionado à obrigação moral com as pessoas na organização e também um sentimento relacionado ao reconhecimento, enquanto parte do grupo e da organização.

No que tange ao tempo que os pesquisados ocupam seu cargo atual, pode-se observar que os funcionários com tempo de cargo igual ou superior a 4,29 anos valorizaram as bases Obrigação em Permanecer, Linha Consistente de Atividade e Afiliativa. Isto equivale a dizer que, para os funcionários que estão no mesmo cargo por um período maior, o comprometimento com a organização encontra-se relacionado à obrigação em permanecer na empresa, à manutenção de atitudes certas e respeito às regras, bem como ao fato de sentirem-se parte do grupo e da organização, pelo reconhecimento por todos os demais. Assim, percebe-se que esses funcionários valorizam aspectos relacionados tanto ao comprometimento normativo – o qual admite um sentimento de lealdade para com a organização (relacionado à base Obrigação em Permanecer) –, quanto ao comprometimento instrumental, que reflete a manutenção de linhas consistentes de ação e também aspectos relacionados à identificação e à integração com o grupo e com a organização.

Dessa forma, estes resultados refletem a dimensionalidade do construto, uma vez que demonstra ser formado por mais de uma base ou natureza, admitindo que os indivíduos possam vir a se comprometer com a organização por motivos similares ou diversos, demonstrando a complexidade da natureza dos vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a organização

Quanto à relação entre o comprometimento organizacional e o suporte social no trabalho, este estudo demonstrou que existe associação positiva entre a crença que possui obrigação com o desempenho no trabalho e o apoio material fornecido pela cooperativa.

Neste sentido, percebe-se que, quanto mais a cooperativa suprir as necessidades em nível material dos seus funcionários (recursos financeiros, materiais e gerenciais), maior será o sentimento de que estes possuem uma obrigação com o desempenho, de forma que a cooperativa atinja melhores resultados. Evidenciou-se, ainda, que existe uma baixa associação entre a percepção de suporte instrumental e a base escassez de alternativas. Tais resultados remetem ao entendimento de que houve, na percepção dos pesquisados, uma baixa associação entre o apoio material fornecido pela cooperativa e o sentimento de que estes permanecem na cooperativa, pois acreditaram não possuir alternativas de emprego. A fim de possibilitar uma melhor visualização dos resultados, foi elaborada a figura 5.

Como limitações deste estudo, pode-se citar, além das limitações inerentes aos estudos de caso (YIN, 2006), o fato de que não se utilizaram dados qualitativos para uma melhor compreensão do fenômeno estudado. Sugere-se a realização de estudos futuros com o objetivo de compreender a percepção de suporte social e organizacional em diferentes realidades, bem como o modo como estes construtos se relacionam com o comprometimento organizacional.

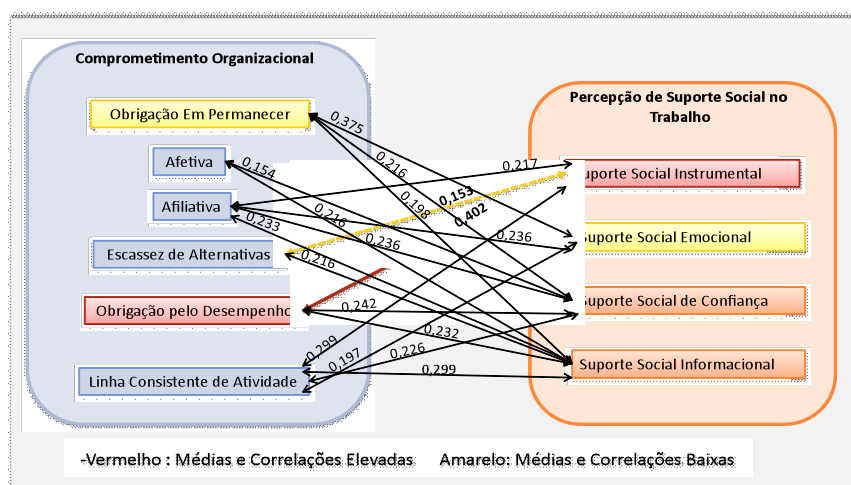


Figura 5 – Síntese dos Resultados Obtidos
Fonte: Elaborada pelas autoras.

REFERENCIAS

ANDRADE, T.; HOCH, R. E. E.; VIEIRA, K. M.; RODRIGUES, C. M. C. Suporte Social no Trabalho e Síndrome de Burnout: a Percepção dos Profissionais de Enfermagem de Hospitais Públicos e Privados. In: XXXIII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: Anpad. 2009.

- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, v.33, n.3, p.52-64. 1993.
- BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; MEDEIROS, C. A. F.; MENEZES, I. G. Comprometimento Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p.48-95.
- BECKER, H. Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, v.66, n.1, p.32. 1960.
- BERTHELSEN, H.; HJALMERS, K.; SODERFELDT, B. Perceived social support in relation to work among Danish general dental practitioners in private practices. *European Journal of Oral Sciences*, v.116, n.2, p.157-163. 2008.
- COBB, S. Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, v.38, n.5, p.300-314. 1976.
- COHEN, S. Social relationships and health. *American Psychologist*, v.59, p.676-684. 2004.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S., SOWA, D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, v. 71, p. 500-507, 1986
- GOULDNER, H. Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, v.4, n.4, p.468-490. 1960.
- GOMIDE JR, S.; GUIMARÃES, L.; DAMÁSIO, L. Construção e validação de um instrumento de medida de percepção de suporte social no trabalho. **II Seminário GIBEST**. 2004.
- GOMIDE JR, S.; GUIMARÃES, L. C.; DAMÁSIO, L. F. Construção e Validação da Escala de Percepção de Suporte Social no Trabalho - EPSST. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p.286-292.
- HAIR, J. F.; BABIN, B.; MONEY, A.; SAMOUEL, P. *Análise multivariada de dados*. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HOGAN, B.; LINDEN, W.; NAJARIAN, B. Social support interventions Do they work? *Clinical Psychology Review*, v.22, n.3, p.381-440. 2002.
- KANTER, R. Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, v.33, n.4, p.499-517. 1968.
- KELMAN, H. Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of conflict resolution*, v.2, n.1, p.51. 1958.
- MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MCGUIRE, G. M. Intimate work: A typology of the social support that workers provide to their network members. **Work and Occupations**, v.34, n.2, p.125-147. 2007.

MEDEIROS, C. A. F; ALBUQUERQUE, L.; MARQUES, G.; SIQUEIRA, M. Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional. *Revista Eletrônica de Administração*, v.43, n.1, p.1-22. 2005.

MEDEIROS, C. A. F; ENDERS, W, T. Três (ou quatro?) Componentes do Comprometimento Organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23.,1999, Foz do Iguaçu.. **Anais... ANPAD**, 1999.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v.1, n.1, p.61-89. 1991.

MELEIRO, A. R.; SIQUEIRA, M. Os Impactos do Suporte do Supervisor e de Estilos de Liderança sobre Bem-estar no Trabalho. In: XXIX ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, Brasília. **Anais...Brasília: Anpad**. 2005.

PADOVAN, V. A. R. **Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça**. 2005. 135 f. Dissertação. (Mestrado em Psicologia). Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

PAPPAS, T. K. **A Multi-Method Approach Involving The Role of Social Support on Diverse Workforce Adjustment: The Case of Organizational Commitment**. 2007. 112f. Dissertation (Doctor of Philosophy in Psychology). Illinois Institute of Technology. Chicago, 2007

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. 3 ed. Lisboa: Sílabo, 2003.

PEREIRA, A. **Guia Prático de Utilização do SPSS: Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia**. 5ed. Lisboa: Edições Silabo, 2004.

PRESTON, C.; COLMAN, A. Optimal number of response categories in rating scales: reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. **Acta Psychologica**, v.104, n.1, p.1-15. 2000.

RODRIGUEZ, M.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of Mental Health**, v.3, p.535-544. 1998.

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. 198 f. Tese. (Doutorado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.;BORGES-ANDRADE, J. E.;BASTOS, A. V. B. (Ed.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p.300-328.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR, S. Suporte no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008, p.283-286.

VIEIRA, K. M.; DALMORO, M. Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados? In: XXXII ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro: Anpad. 2008.

VOSS, K.; STEM, D.; FOTOPoulos, S. A comment on the relationship between coefficient alpha and scale characteristics. *Marketing Letters*, v.11, n.2, p.177-191. 2000.

WIENER, Y. Commitment in organizations: A normative view. **The Academy of Management Review**, v.7, n.3, p.418-428. 1982.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZYLBERSZTAJN, D. Organização de cooperativas: desafios e tendências. *Revista de Administração*, v.29, n.3, p.23-32. 1994.

FERREIRA, M.; BRAGA, M. Diversificação e competitividade nas cooperativas agropecuárias. **Revista de Administração Contemporânea**, v.8, p.33-55. 2004.