

3

Método

Para os propósitos deste estudo foi efetuada uma pesquisa para coleta de dados para medir as variáveis apresentadas nas figuras 1 e 2. O método tem como objetivo responder às questões de pesquisa (1) a percepção do suporte organizacional está relacionada com os três componentes do comprometimento com a mudança (afetivo, instrumental e normativo), (2) os quatro fatores de percepção de suporte organizacional (gestão de desempenho, carga de trabalho, suporte material e políticas de ascensão) estão relacionados com os três componentes do comprometimento com a mudança.

O instrumento da pesquisa foi composto por escalas de medidas previamente validadas. Houve um pré-teste do questionário em uma pequena amostra para averiguar possíveis problemas semânticos dado que algumas das escalas foram produzidas originalmente em inglês, além da tradução, algumas alterações foram efetuadas para permitir o entendimento dos participantes.

Em razão da limitação de tempo os dados foram coletados através de pesquisa eletrônica com funcionários de uma empresa de energia de grande porte e com estudantes do curso de pós-graduação da Universidade PUC, ambos no Rio de Janeiro. A pesquisa foi efetuada através do site *Qualtrics* e o atalho foi enviado para os e-mails corporativos e cadastrados na Universidade. A pesquisa ficou ativa por três semanas e as respostas dos itens foram forçadas de modo que nenhum questionário fosse gravado incompleto.

3.1.

Amostra

No período da pesquisa o site registrou 130 questionários, sendo que 126 questionários 126 foram gravados completos. Os dados demográficos são apresentados a seguir Quadro 4:

Quadro 4 – Perfil demográfico da amostra

Sexo	Respostas	%
Feminino	39	31%
Masculino	87	69%
Idade	Respostas	%
Menos de 25 anos	9	7%
26-35 anos	62	49%
36-45 anos	20	16%
46-55 anos	23	18%
Mais de 56 anos	12	10%
Escolaridade	Respostas	%
Ensino médio/Técnico	0	0%
Superior incompleto	10	8%
Superior	47	37%
Pós-graduação	69	55%
Tempo na organização	Respostas	%
Menos de um ano	4	3%
1-5 anos	47	37%
6-10 anos	45	36%
11-20 anos	5	4%
Mais de 20 anos	25	20%
Cargo na empresa	Respostas	%
Contratado (terceirizado)	1	1%
Empregado em cargo não gerencial	98	78%
Supervisor/ Coordenador	11	9%
Gerente	16	13%
Tempo no cargo	Respostas	%
Menos de um ano	16	13%
1-5 anos	65	52%
6-10 anos	34	27%
11-20 anos	5	4%
Mais de 20 anos	6	5%
Resposta	Respostas	%
Privada	16	13%
Pública	4	3%
Economia mista	106	84%
Sem fins lucrativos	0	0%

Fonte: Própria

Destaca-se no perfil da amostra que a maioria dos respondentes é formada por homens (69%), entre 26 e 45 anos (total de 65%) e que possuem ou nível superior (37%) ou de pós-graduação (55%). A maior parte dos respondentes trabalha na organização entre 1 e 10 anos (73%), não exerce cargos gerenciais

(78%) e ocupa o cargo atual entre 1 e 5 anos (52%). Dentre os respondentes, 84% declararam trabalhar em organizações de economia mista.

3.2.

Medida das variáveis

Além dos itens demográficos o questionário foi composto de três escalas de medição. Na primeira parte, onde foram aplicadas as escalas de percepção de suporte organizacional em fator único e em quatro fatores, foi solicitado que os participantes marcassem em cada um dos 35 itens a opção que mais se aproximasse de sua opinião a respeito de sua organização, e na segunda parte, utilizando a escala de medida para os três componentes do comprometimento com a mudança, os participantes foram orientados a marcar em cada um dos 18 itens a opção que mais se aproximasse de sua opinião a respeito de uma mudança em sua empresa, que havia ocorrido ou que estivesse ocorrendo, e que tivesse gerado algum impacto em sua rotina de trabalho.

Com exceção dos itens demográficos, foi utilizada uma escala do tipo Likert de 7 pontos, variando de discordo fortemente a concordo fortemente. O questionário completo, conforme apresentado aos respondentes é apresentado no anexo 01.

3.2.1.

Percepção de Suporte Organizacional

A primeira escala utilizada foi o questionário desenvolvido por Eisenberger et al. (1986) para medição da percepção do suporte organizacional como fator único. A escala desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) é composta por 36 itens que representam diversas possíveis avaliações dos funcionários a respeito de ações da organização e atitudes discricionárias que a empresa poderia adotar em diversas situações para beneficiar ou prejudicar o funcionário. As declarações foram incorporadas no Questionário de Percepção de Suporte Organizacional que foi aplicado originalmente com a escala Likert de 7 pontos variando de discordo fortemente a concordo fortemente. Parte das questões são declarações reversas. A análise da confiabilidade do instrumento retornou um coeficiente de 0,97 (alfa de

Cronbach) e as cargas fatoriais estão em um intervalo de 0,42 a 0,83 (EISENBERGER et al., 1986).

Para o presente estudo foi adotada a escala reduzida com os 17 ($\alpha=0,93$) itens que apresentaram na análise fatorial resultado maior ou igual do que 0,70. Os itens incluídos na escala reduzida referem-se à avaliação atribuída à organização com relação à satisfação com o desempenho do empregado, reconhecimento de esforços extra do funcionário, consideração opinião e valores dos empregados, enriquecimento do trabalho, satisfação do empregado no trabalho e bem-estar no trabalho. Os itens referentes às ações que a organização adotaria em situações hipotéticas incluem a predisposição a ajudar na resolução de problemas, substituição dos empregados por empregados com menor remuneração, resposta à possíveis reclamações do empregado, melhoria de desempenho e solicitação de favores especiais (EISENBERGER et al., 1986). Em sua forma reduzida, adotada neste estudo, o questionário apresenta 7 itens reversos.

A segunda escala de percepção de suporte organizacional foi desenvolvida por Oliveira-Castro et al. (1999). Com base no instrumento de Eisenberger et al., (1986) os autores criaram uma medida de percepção de suporte organizacional adaptado à realidade brasileira. E dado à riqueza dos itens levantados pelos participantes, foi possível construir um questionário de fator único e um forçado em quatro dimensões.

Para o propósito deste estudo, foi adotado o questionário em quatro fatores, gestão de desempenho, carga de trabalho, suporte material, e políticas organizacionais de ascensão, promoção e salários. (OLIVEIRA-CASTRO et al., 1999). Os coeficientes de confiabilidades (alfa de Cronbach) e intervalos de cargas fatoriais são: $\alpha=0,87$ e 0,32 a 0,56 (gestão de desempenho), $\alpha=0,80$ e 0,32 a 0,70 (carga de trabalho), $\alpha=0,91$ e 0,32 a 0,83 (suporte material) e $\alpha=0,83$ e 0,37 a 0,65 (políticas organizacionais de ascensão, promoção e salários). Entretanto, em razão da necessidade de limitar a extensão do questionário somente os itens com carga fatorial superior à 0,5 foram utilizados.

Dessa maneira, a escala de medição do fator gestão de desempenho que é positivamente relacionada com a percepção de suporte organizacional foi representada por um único item, dos 13 originais, referente à valorização de novas ideias. A escala de medição do fator carga de trabalho que é negativamente

relacionada com a percepção de suporte organizacional foi representada por 4, dos 9 itens originais, referentes à: horas extras e carga excessiva de trabalho. A escala medição do fator de suporte material que é positivamente relacionada com a percepção de suporte organizacional e foi representada por 7 itens, dos 17 originais, sendo um deles negativo, referentes à: qualidade, quantidade e manutenção de equipamentos e materiais, atualização dos funcionários em relação às novas tecnologias e condições físicas dos locais de trabalho. A última escala de medição do fator políticas organizacionais de ascensão, promoção e salário é negativamente relacionada com a percepção do suporte organizacional e foi representada por 6 itens, dos 11 originais, dos quais quatro são negativos, referentes à: compatibilidade das práticas em relação às aspirações do funcionário e as oferecidas pelo mercado, oportunidade, final de carreira e impactos da inflação.

3.2.2. Comprometimento com a Mudança Organizacional

A escala de comprometimento com a mudança de Herscovitch e Meyer (2002) é composta de 18 itens sendo que cada seis itens representam uma subescala dos componentes do comprometimento com a mudança (afetivo, instrumental e normativo).

O coeficiente de confiabilidade das subescalas do comprometimento com a mudança e o intervalo das cargas fatoriais são respectivamente: $\alpha=0,94$ e $0,78$ a $0,93$ (afetivo), $\alpha=0,94$ e $0,76$ a $0,93$ (instrumental) e $\alpha=0,86$ e $0,58$ a $0,82$ (normativo).

A escala de comprometimento afetivo com a mudança apresenta três itens reversos e a escala é significativamente relacionada com a escala de comprometimento normativo com a mudança ($r=0,26$, $p<0,01$), a escala de comprometimento normativo com a mudança possui dois itens reversos e está significativamente relacionada com a escala do comprometimento instrumental com a mudança ($r=0,38$, $p<0,01$). As escalas de comprometimento afetivo com a mudança e comprometimento instrumental com a mudança não apresentaram correlação significativa ($r=-0,05$, sem significância).