

ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DE UNA ESCALA ABREVIADA PARA MEDIR PERCEPCIÓN DE APOYO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES ARGENTINOS.

Vaamonde, Juan Diego.

juandvaamonde@yahoo.com.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

Resumen

La percepción de apoyo organizacional (PAO) ha sido definida como las creencias que tienen los empleados acerca del grado en que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar. Se ha informado que la PAO se relaciona con un amplio repertorio de actitudes y comportamientos de los individuos en su lugar de trabajo, tales como comportamientos de ciudadanía organizacional, compromiso con la empresa, satisfacción y rendimiento laboral. Hasta el momento, uno de los principales instrumentos construidos para medir el constructo como factor único es la Escala de PAO de Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986), en sus versiones originales de 36 y 16 ítems, cuyas propiedades psicométricas han sido verificadas en numerosos estudios científicos. Una desventaja de ambas versiones de la escala es la necesidad de utilizar un considerable número de reactivos para explorar el constructo, lo cual aumenta las probabilidades de generar rechazo y fatiga entre los encuestados, promoviendo datos perdidos y resultados menos confiables. Habida cuenta de estas limitaciones, el objetivo del presente estudio fue desarrollar una versión abreviada de la Escala de PAO de Eisenberger et al. (1986) para su empleo con trabajadores argentinos, adecuándola a los límites de tiempo y espacio propios de los estudios organizacionales actuales. Con tal propósito, se examinaron las equivalencias conceptual, semántica y operacional entre la versión adaptada y la versión original de la escala integrada por 16 ítems. La versión adaptada fue sometida a un estudio piloto con una muestra de 74 trabajadores argentinos asistentes a instituciones educativas. Seguidamente, los análisis de equivalencia de medición, al igual que el proceso de reducción y selección de los reactivos que integrarían la versión final del instrumento, se llevaron a cabo sobre una muestra no probabilística de 233 trabajadores de distintas organizaciones de la provincia de Santa Fe (54.5% varones; media de edad = 27.7 años; media de antigüedad laboral = 4.2 años). Los participantes respondieron un cuadernillo integrado por un protocolo de consentimiento informado, la versión adaptada de la Escala de PAO y una selección de instrumentos estandarizados para explorar satisfacción laboral y síndrome de burnout. En línea con los lineamientos actuales para reducir la longitud de escalas autoadministradas, los datos recolectados fueron analizados en términos de las cualidades

internas, externas y de juicio de los ítems que integraban el instrumento. Se efectuaron análisis factoriales exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC), análisis de consistencia interna (α de Cronbach), correlaciones ítem-total, una valoración crítica del contenido de los reactivos por parte de jueces expertos y, finalmente, correlaciones bivariadas entre la escala reducida de PAO y constructos externos relevantes (satisfacción laboral y burnout). Tanto la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 1948.04, p < .001$) como el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .93) indicaron la pertinencia del análisis factorial para la matriz de los datos. Si bien el AFE arrojó una estructura unifactorial de 16 ítems que explicó el 48.5% de la varianza total del constructo, el AFC no mostró índices satisfactorios de ajuste del modelo a los datos. No obstante, en función de los resultados de ambos análisis, se retuvieron los ocho reactivos con mayores cargas factoriales. Los ítems retenidos presentaron correlaciones ítem-total entre $r = .64$ y $r = .76$. La evaluación de la escala por parte de los jueces expertos permitió descartar dos reactivos más, reteniendo un total de seis ítems que cubren tanto la definición teórica como la amplitud del dominio de contenido del constructo de PAO. La estructura de la escala abreviada fue examinada mediante un nuevo AFC, el que arrojó buenos índices de ajuste ($\chi^2/gl = 2.65$; AGFI = .92; GFI = .97; CFI = .98; TLI = .96; RMSEA = .08; PCLOSE > .05). La confiabilidad del instrumento reducido quedó demostrada a partir del índice de consistencia interna obtenido ($\alpha = .87$). Por último, tal como se esperaba, la PAO se relacionó positivamente con la satisfacción laboral ($r = .76, p < .001$) y negativamente con el síndrome de burnout ($r = -.48, p < .001$). Tomados en conjunto, estos hallazgos aportan evidencia a favor de la validez de constructo, de contenido y de criterio del instrumento desarrollado. En suma, la Escala Abreviada de PAO permitirá a investigadores y profesionales medir rápidamente el constructo a través de un instrumento tan válido y confiable como su versión original, evitando la fatiga y los datos perdidos que generan escalas más extensas. Futuros estudios podrían verificar las características psicométricas del instrumento abreviado en otros contextos organizacionales con miras a aportar evidencias acerca de su validez transcultural.

Palabras clave: Apoyo Organizacional, Medición, Validación, Trabajadores Argentinos.

PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS OF A SHORT SCALE FOR MEASURING PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN ARGENTINIAN WORKERS

Abstract

Perceived organizational support (POS) has been defined as employees' global beliefs concerning the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being. It has been reported that POS is associated with a wide range of attitudes and behaviors of

individuals in their workplace, such as organizational citizenship behaviors, organizational commitment, job satisfaction, and work performance. To date, one of the main instruments to measure the construct as a single factor is the POS Scale developed by Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986), in its original versions of 36 and 16 items, whose psychometric properties have been verified in numerous scientific studies. A downside of both versions of the scale is that they require a considerable number of items to explore the construct, which increases the chances of rejection and fatigue among respondents, promoting missing data and less reliable results. In light of these limitations, the objective of the present study was to develop a shortened version of the POS Scale (Eisenberger et al., 1986) for use with Argentinian workers, adapting it to the time and space limits of current organizational surveys. To this end, the conceptual, semantic, and operational equivalences between the adapted version and the original 16-item version of the scale were examined. The adapted version was tested in a pilot study with a sample of 74 Argentinian employees attending educational institutions. Next, the analyses of measurement equivalence, together with the reduction and item selection process for the final version of the instrument, were conducted on a non-probabilistic sample of 233 workers from different organizations in the province of Santa Fe (54.5% male; mean age = 27.7 years; mean tenure = 4.2 years). Participants completed a booklet composed of an informed consent protocol, the adapted version of the POS Scale, and a selection of standardized measures to explore job satisfaction and burnout syndrome. In line with current guidelines for reducing the length of self-report scales, the collected data were analyzed in terms of internal, external, and judgmental item qualities. Specifically, the following techniques and procedures were applied: exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA), internal consistency analysis (Cronbach's α), item-total correlations, a critical evaluation of the content of the items carried out by expert judges, and, finally, bivariate correlations between the shortened version of the POS scale and relevant external constructs (job satisfaction and burnout). Both the Bartlett's sphericity test ($\chi^2 = 1948.04$, $p < .001$) and the Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ($KMO = .93$) indicated the feasibility of the factor analysis for the data matrix. Although the EFA yielded a one-factor structure of 16 items that explained 48.5% of the total variance of the construct, the CFA did not show satisfactory model fit indices. Nonetheless, considering the results of both analyses, a total of eight items were retained, those with highest factor loadings. These items showed item-total correlations between $r = .64$ and $r = .76$. The evaluation of the scale made by expert judges allowed to discard two more items, thus retaining a total of six items that cover both the theoretical definition and the content domain of the POS construct. The structure of the abbreviated scale was confirmed by a new CFA, which exhibited adequate goodness-of-fit indices ($\chi^2/df = 2.65$; AGFI = .92; GFI = .97; CFI = .98; TLI = .96; RMSEA = .08; PCLOSE > .05). The reliability

of this shortened version of the instrument was demonstrated by the internal consistency index obtained ($\alpha = .87$). Finally, as expected, POS was positively related to job satisfaction ($r = .76$, $p < .001$), and negatively related to burnout syndrome ($r = -.48$, $p < .001$). Taken together, these findings provide evidence for the construct, content, and criterion validity of instrument developed. The short form of the POS Scale will allow researchers and practitioners to quickly measure the construct using an instrument as valid and reliable as its full version. This abridged version of the scale will also contribute to avoid fatigue and missing data generated by longer measures. Future studies could verify the psychometric characteristics of this instrument in other organizational contexts in order to provide evidence regarding its cross-cultural validity.

Keywords: Organizational Support, Measurement, Validation, Argentinian Workers.