



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – PPGSI**

LAILA LEITE CARNEIRO

**Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de
controle no trabalho**

Salvador, Bahia

2013

LAILA LEITE CARNEIRO

**Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de
controle no trabalho**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes

Salvador - Bahia

2013

C289 Carneiro, Laila Leite
Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho /
Laila Leite Carneiro. – Salvador, 2013.
117f. : il.

Orientadora: Profa. Dra. Sônia Regina Pereira Fernandes.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Instituto de
Psicologia, 2013.

1. Psicologia organizacional. 2. Trabalhador – Bem-Estar. 3. Locus de controle.
4. Psicologia do trabalho. 5. Associações, instituições, etc. – Qualidade de vida.
I. Fernandes, Sônia Regina Pereira. II. Universidade Federal da Bahia, Instituto de
Psicologia. III. Título.

CDD – 158.7

Nome: Carneiro, Laila Leite

Título: Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia para obtenção do título de Mestre em Psicologia

Aprovado em: 29 de agosto de 2013

Banca Examinadora

Prof.ª Dr.ª Sônia Regina Pereira Fernandes
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof. Dr. Antônio Virgílio Bittencourt Bastos
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof.ª Dr.ª Maria das Graças Torres da Paz
Universidade de Brasília - UNB

AGRADECIMENTOS

Aos **meus pais**, Rosangela e Luciano, por tudo: por me darem a base; por fazerem parte de todos os caminhos que eu trilhei até aqui e além; por me ensinarem o valor do conhecimento e do aprimoramento constante; por me mostrarem a importância do trabalho e do gostar de trabalhar; e, “simplesmente”, por acreditarem.

Aos **meus irmãos**, Patrícia, Luciana, Priscila e Tiago, pelo carinho, pelo companheirismo e pelas trocas diárias que me ajudam a buscar ser uma profissional e uma pessoa cada vez melhor.

À **minha avó**, Eletize, por cuidar de mim e ser sempre o meu porto seguro, torcendo pelo meu sucesso e acolhendo as minhas angústias, mesmo sem sabê-lo.

A **Lucas**, meu amor, por todo apoio e cumplicidade. Obrigada pela paciência, pelas conversas infinitas, por ver sempre o melhor em mim e por me encorajar a ir mais longe.

A todos os **meus amigos**, que participaram direta ou indiretamente deste processo construtivo, seja me ajudando a pensar sobre ele, seja me ajudando a esquecê-lo.

Aos **amigos psiufba**, minha diretoria, pela escuta diferenciada, pelas intervenções necessárias e por terem se tornado tão fundamentais na minha vida. Em especial a **Brena Carvalho**, pela atenção, pela disponibilidade e pela delicadeza inigualável, que me deram força tanto nos momentos felizes quanto nos momentos difíceis.

Aos **amigos e colegas do POSPSI**, com os quais percorri esta estrada. Em especial a: **Carol Aguiar**, por, com muito humor e simpatia, ser minha “guru”, tirando

todas as minhas dúvidas; **Andréa Padovani, Elisa Ribeiro e João Saveia**, pela atenção; **Cíntia Neves, Carmen Lúcia e Patrícia Santos**, pela parceria.

Aos **amigos de trabalho, Camila Moreira, Thiago Oliveira e Paula Centeno**, que viabilizaram o contato com as organizações nas quais a coleta de dado foi realizada.

Às **organizações** que gentilmente abriram suas portas para a coleta de dados, sem as quais este estudo não seria possível.

A **SERH Consultoria**, por ter me proporcionado experiências e reflexões profissionais tão importantes. Em especial a **Zilma Coqueiro**, pelo zelo, pelo incentivo e pelo carinho mútuo.

Ao **ISP (Centro de Estudos Interdisciplinares para o Setor Público)**, por ter sido cenário para o início da construção da minha trajetória acadêmica através da iniciação científica.

Ao **Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFBA** e todos os **professores**, em especial a: **Antônio Virgílio Bittencourt Bastos e Sônia Maria Guedes Gondim**, por todas as contribuições valiosíssimas nos seminários de qualificação e no Procad, mas, principalmente, por terem sido sempre grandes exemplos de excelência profissional – minha inspiração.

À **minha orientadora, Sônia Regina Pereira Fernandes**, que me acompanhou com tanto carinho e cuidado, dando-me liberdade para tomar decisões e sendo firme quando preciso, mas sem perder a doçura. Mais que uma orientadora, se tornou uma “madrinha”. Construimos uma relação de aprendizado, que foi muito além do crescimento profissional e que, certamente, não se findará nos limites desta dissertação.

RESUMO

Carneiro, L. L. (2013). Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

A temática do bem-estar do trabalhador vem ganhando cada vez mais espaço na agenda de estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho. É no trabalho que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo, por isso, torna-se necessário que ele se sinta bem em relação a este ambiente. Tendo como foco contribuir para o conhecimento sobre os benefícios da interação indivíduo-trabalho-organizações, utilizou-se como construto central desta pesquisa o bem-estar pessoal nas organizações (Paz, 2004), o qual pressupõe que a satisfação das necessidades e realização dos desejos dos indivíduos ao desempenharem seus papéis nas organizações é influenciada tanto por características contextuais quanto por características de personalidade de cada trabalhador. Adotando como objetivo geral a análise das implicações do locus de controle no trabalho em relação ao bem-estar pessoal nas organizações, este estudo buscou avaliar se o fato de o trabalhador se perceber como controlador da situação (internalidade) ou perceber ao outro (organização, sorte ou acaso) como detentor deste controle (externalidade) interfere no seu nível de bem-estar. A pesquisa foi de caráter quantitativo e contou com a participação de 200 trabalhadores de duas organizações privadas de Salvador (BA), uma do ramo de varejo e a outra do ramo de logística de distribuição. Os indicadores avaliados através do instrumento de bem-estar pessoal nas organizações (Dessen & Paz, 2010b) foram: “salário”, “crescimento/autonomia”, “suporte ambiental”, “relação com os colegas”, “relação com os clientes”, “relação com a chefia”, “identificação com a organização”, “identificação com o trabalho” e “valorização do trabalho”. Os resultados encontrados proveram suporte para a hipótese de que o fator internalidade é capaz de prever tanto a medida global de bem-estar pessoal nas organizações ($R^2=.11$, $\beta=0,34$, $p<.001$), quanto todos os seus indicadores separadamente, destacando-se o seu poder explicativo sobre o indicador “identificação com o trabalho” ($R^2=.18$, $\beta=0,43$, $p<.001$). Já a externalidade, apresentou associação negativa e fraca, apenas sobre os indicadores “identificação com a organização” e “suporte ambiental”, não apresentando força explicativa sobre a medida global do bem-estar. Nesse sentido, indivíduos com maior orientação para a internalidade tendem a experimentar maiores níveis de bem-estar do que aqueles com maior orientação para a externalidade. Diante dos dados, compreende-se que o locus de controle no trabalho deve continuar sendo estudado em sua interação com o bem-estar pessoal nas organizações, a fim de aprofundar o conhecimento sobre os antecedentes que podem influenciar a percepção dos trabalhadores quanto ao seu bem-estar, permitindo que sejam pensadas novas práticas de incentivo e promoção do bem-estar do trabalhador.

Palavras-chave: bem-estar pessoal; locus de controle; organizações; trabalho

ABSTRACT

Carneiro, L. L. (2013). Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

The theme of worker's well-being is receiving progressively more attention on Organizational and Work's Psychology agenda of studies. The individual spends the most part of his time at work, so, it's mandatory that he feels good at this place. Focusing on contribute to knowledge about the benefits of individual-work-organization's interaction, it has been used as the central construct of this research the personal well-being at the workplace (Paz, 2004), which assumes that the satisfaction of needs and the fulfillment of desires when the individual is performing his job at the organization is influenced both by contextual characteristics and personality characteristics of each worker. Presenting as main goal the analysis of the implications of work locus of control on relation to personal well-being at the workplace, this study intended to evaluate whether the fact of the worker perceive himself as controlling the situation (internality) or perceive other (organization, luck or chance) as the holder of this control (externality) interferes with their level of well-being. This research had a quantitative nature and involved the participation of 200 workers from two private organizations in Salvador (BA), one of the retail branch and the other of the logistics distribution branch. The indicators evaluated by the instrument of personal well-being at the workplace (Dessen & Paz, 2010b) were: "salary", "growth/autonomy", "environmental support", "relationship with coworkers", "relationship with clients", "relationship with leaders", "identification with the organization", "identification with work" and "appreciation of work". The results have provided support for the hypothesis that the factor "internality" is able to predict both the overall measure of personal well-being at the workplace ($R^2=.11$, $\beta=.34$, $p<.001$), as all his indicators separately, highlighting the explanatory power on the indicator "identification with the work" ($R^2=.18$, $\beta=.43$, $p<.001$). On the other hand, the "externality" orientation was weakly and negatively associated only with the indicators "identification with the organization" and "environmental support", not presenting significant explanatory power on the global measure of well-being. Accordingly to those results, individuals with greater focus on internality tend to experience higher levels of well-being than those with greater focus on the externality. From the data, it is understood that locus of control at work should continue to be studied on its interaction with personal well-being at the workplace, in order to deepen the knowledge about the antecedents that may influence the perception of workers about their well-being, enabling new practices to be designed to encourage and promote the well-being of the worker.

Keywords: personal well-being; locus of control; organizations; work

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Modelo teórico-conceitual.....	50
Figura 02 – Síntese dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	57
Figura 03 – Síntese dos fatores do locus de controle no trabalho.....	58
Figura 04 – Procedimentos de análises de dados que foram utilizados para atingir os objetivos.....	61
Figura 05 – Média dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	72
Figura 06 – Síntese da análise de regressão com os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Caracterização da amostra por variáveis sociodemográficas.....	63
Tabela 02 – Caracterização da amostra por variáveis ocupacionais.....	64
Tabela 03 – Fatores resultantes da análise de componentes principais da escala de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações com 44 itens.....	67
Tabela 04 – Fatores resultantes da análise de componentes principais da escala de locus de controle no trabalho com 14 itens.....	70
Tabela 05 – Média e desvio padrão dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	71
Tabela 06 – Média e desvio padrão do locus de controle no trabalho por fator.....	73
Tabela 07 – Distribuição dos participantes em “externos” e “internos”.....	74
Tabela 08 – Variância das médias dos trabalhadores em função do sexo.....	76
Tabela 09 – Variância das médias dos trabalhadores de diferentes faixas etárias.....	77
Tabela 10 – Análises intra-grupo da variância das médias dos trabalhadores de diferentes faixas etárias.....	78
Tabela 11 – Variância das médias dos trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade.....	80
Tabela 12 – Variação das médias dos trabalhadores em função do tempo na empresa.....	81
Tabela 13 – Variação das médias dos trabalhadores com diferentes níveis de remuneração.....	83
Tabela 14 – Análises intra-grupo da variação das médias dos trabalhadores com diferentes níveis de remuneração.....	84
Tabela 15 – Correlação de Pearson entre os fatores do locus de controle no trabalho e a média geral dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	86
Tabela 16 – Correlação de Pearson entre os fatores do locus de controle no trabalho e os grupos de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	86
Tabela 17 – Correlação de Pearson entre os fatores do locus de controle no trabalho e os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	87
Tabela 18 – Regressão linear com a medida global de bem-estar pessoal nas organizações.....	90
Tabela 19 – Regressão linear com os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.....	91

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
CAPÍTULO I.....	19
1. BEM-ESTAR E LÓCUS DE CONTROLE: PERSPECTIVA TEÓRICO-CONCEITUAL....	19
1.1 BEM-ESTAR	19
1.1.1 Bem-estar na abordagem hedônica	21
1.1.2 Bem-estar na abordagem eudaimônica	23
1.1.4 Bem-estar no contexto de trabalho	25
1.1.5 Bem-estar pessoal nas organizações	29
1.2 LÓCUS DE CONTROLE.....	32
1.2.1 Locus de controle no trabalho	37
1.3 BEM-ESTAR E LÓCUS DE CONTROLE: ALGUNS ESTUDOS EMPÍRICOS.....	40
CAPÍTULO II.....	47
2. DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO E DELINEAMENTO METODOLÓGICO....	47
2.1 DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	47
2.2 OBJETIVO GERAL.....	51
2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	51
2.4 HIPÓTESES DO ESTUDO.....	52
2.5 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	53
2.5.1 Participantes.....	54
2.5.2 Instrumentos.....	54
2.5.2.1 Escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações.....	55
2.5.2.2 Escala de Locus de Controle no Trabalho (WLCS).....	58
2.6 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	59
2.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	60
CAPÍTULO III.....	62
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	62
3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES	62
3.2 PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DAS ESCALAS UTILIZADAS.....	65
3.2.1 Propriedades psicométricas da escala “Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações”	66
3.2.2 Propriedades da escala “Locus de Controle no Trabalho” (WLCS)	69

3.3 DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES E DOS PADRÕES DE LÓCUS DE CONTROLE NO TRABALHO	70
3.3.1 <i>Descrição dos níveis de Bem-estar Pessoal nas Organizações</i>	71
3.3.2 <i>Descrição dos padrões de Locus de Controle no Trabalho</i>	73
3.4 VARIÂNCIAS ENTRE GRUPOS.....	75
3.4.1 <i>Variação quanto ao sexo</i>	75
3.4.2 <i>Variação quanto à idade</i>	77
3.4.3 <i>Variação quanto à escolaridade</i>	80
3.4.4 <i>Variação quanto ao tempo na empresa</i>	81
3.4.5 <i>Variação quanto à remuneração</i>	82
3.5 ASSOCIAÇÕES ENTRE BEM-ESTAR PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES E LÓCUS DE CONTROLE NO TRABALHO	85
3.5.1 <i>Correlação entre o Bem-estar Pessoal nas Organizações e o Locus de Controle no Trabalho</i>	85
3.5.2 <i>Padrões de Locus de Controle no Trabalho como preditores do Bem-estar Pessoal nas Organizações</i>	89
3.5.2.1 <i>Padrões de Locus de Controle no Trabalho como preditores da medida global de Bem-estar Pessoal nas Organizações</i>	89
3.5.2.2 <i>Padrões de Locus de Controle no Trabalho como preditores dos indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações</i>	90
CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
APÊNDICES	108

INTRODUÇÃO

O presente estudo se insere na perspectiva dos processos psicossociais, buscando compreender a relação indivíduo-trabalho-organização. As recentes transformações da economia têm incidido diretamente no vínculo existente entre o indivíduo e o seu trabalho, provocando uma série de indagações sobre como o bem-estar do trabalhador está sendo influenciado pelas novas configurações do mundo do trabalho¹.

Nesta conjuntura, a importância assumida pelo trabalho tem sido amplamente discutida na literatura com o intuito de esclarecer seus múltiplos papéis e significados implicados na formação do indivíduo (Antunes, 1999; Álvaro-Estramiana, 2006; Borges & Argolo, 2002; Morin, 2001; Paschoal, Torres & Porto, 2010). Sua centralidade pode ser percebida com maior clareza a partir da contraposição entre o estar empregado e estar desempregado; entre não-aposentados e aposentados; entre os que realizam uma atividade laboral e os que não realizam. Assim, como já amplamente investigado (Álvaro-Estramiana & Garrido, 2006; Argolo & Araújo, 2004) mesmo que o trabalho possa ser fonte de estresse e desgastes físico-emocionais, o bem-estar associado a quem está em plena atividade costuma ser maior do que o vivenciado por pessoas ditas inativas.

Isto acontece porque, conforme Jahoda (1987) explica, além da função financeira, o trabalho possui algumas funções latentes, como: a imposição de uma estrutura temporal ao dia; a partilha regular de experiências e contatos com outras pessoas; o envolvimento

¹ Devido aos diferentes sentidos que a palavra trabalho possui, tanto no meio acadêmico quanto no senso comum, nesta pesquisa entender-se-á por trabalho aquela atividade laboral relacionada a um emprego formal.

com objetivos e propósitos que transcendem a esfera individual; a definição de aspectos do status social e da identidade do indivíduo; o reforço da atividade e a promoção de segurança. Desta forma, como sintetizam Borges e Argolo (2002), o trabalho/emprego interfere na estruturação e no desenvolvimento de traços de personalidade, da identidade e na própria inter-relação com as demais esferas da vida.

Aponta-se, de tal modo, que o trabalho é essencial e uma fonte legítima de prazer, indissociável à construção da identidade do homem. Contudo, cabe salientar que, até a Primeira Revolução Industrial, este tema era de pouco destaque. As transformações subsequentes a este período histórico, como a extensão da carga horária de trabalho, a alienação gerada pela divisão de tarefas e a mecanização das atividades, despertaram a atenção para a capacidade que o trabalho tem de promover adoecimento, e, apenas então, este tema passou a ser mais aprofundado, constituindo-se como uma subárea de conhecimento do campo de saúde e trabalho.

Vale mencionar que a temática saúde-trabalho vem ganhando cada vez mais espaço no meio acadêmico, com aportes da Medicina do Trabalho, da Ergonomia, da Psicodinâmica e da Psicologia Social e do Trabalho Organizacional, que se dedicam a analisar o processo de saúde-adoecimento, o prazer-sofrimento, a satisfação, o estresse, o *burnout* e, mais recentemente, o bem-estar no trabalho e nas organizações (Mendes & Cruz, 2004).

Hoje, diversos são os estudos que investigam, direta ou indiretamente, as relações estabelecidas entre o trabalho/emprego e a saúde psicossocial. Muitos desses estudos, entretanto, ressaltam a ausência de saúde ou presença de doença ao analisar esta relação, ou seja, focam em patologias e malefícios. Nesse sentido, proliferam-se os achados científicos sobre a ocorrência de depressão, *ler-dort* e estresse como doenças ocupacionais

(Álvaro-Estramiana, 2006; Argolo & Araújo, 2004; Diener, 1984; Ferreira, 2012; Ferreira, Souza & Silva, 2012; Santos, 2008; Silveira & Nardi, 2008; Teixeira & Gomes, 2005; Wright, 2003).

É inegável que a atual estruturação do mundo do trabalho e a lógica do capitalismo favorecem a ocorrência de mal-estar psicológico e adoecimento psicológico (Dessen, 2010; Gonçalves & Leite, 2009). Em especial a precariedade das condições de trabalho e a falta de oportunidades para desenvolvimento profissional contribuem para a formação deste quadro desfavorável (Mendes & Cruz, 2004). Sem embargo, embora o trabalhador esteja sujeito à repercussão negativa decorrente da sua rotina laboral, não se podem desconsiderar os benefícios que também são resultantes do trabalho.

Hart (1999), assim como outros pesquisadores, defende que o bem-estar associado ao trabalho assume tal relevância que influencia a satisfação da vida como um todo. De acordo com Corbi e Menezes-Filho (2006), apesar de o trabalho ter sido associado ao longo dos tempos como um fardo, as pesquisas empíricas de bem-estar indicam que a perda do emprego, ainda que não afete a renda do indivíduo, está associada a uma diminuição notável do seu nível de felicidade/bem-estar. Mesmo tendo em conta as evidências de que pessoas infelizes não se saem muito bem no mercado de trabalho e, por isso, tendem a ficar mais tempo desempregadas, estes autores defendem que o desemprego é causador de decréscimo na felicidade. Isto ocorre porque o emprego não é apenas uma fonte de renda, mas também atua como provedor de oportunidades de interação e inserção social, propósito e objetivos, preenchimento do tempo livre, desafios que poderão ser enfrentados com as habilidades pessoais, status, responsabilidade social, identidade e autoestima (Corbi & Menezes-Filho, 2006; Gonçalves & Leite, 2009).

Sendo assim, o trabalho entendido sob as óticas tanto do emprego, quanto do desemprego e do não-emprego, têm chamado a atenção dos teóricos da área quanto à sua influência na vida do sujeito (Borges & Argolo, 2002). Alguns autores (Csikszentmihalyi, 2004, apud Gonçalves & Leite, 2009; Morin 2001) refletem que se, por um lado, a maior parte das pessoas diz sonhar com a aposentadoria, por outro lado, 80% declaram que continuariam a trabalhar mesmo que não dependessem do salário para garantir a sua sobrevivência e a de sua família.

Deste modo, ao analisar a produção científica sobre esta temática, é possível constatar que os estudos iniciais adotam predominantemente o ponto de vista de que o trabalho traz consequências negativas para o indivíduo. Recentemente, porém, identifica-se uma tendência à mudança de paradigmas, tanto no campo de pesquisas quanto no cotidiano da interação indivíduo-trabalho.

Neste contexto, há um reconhecimento de que o trabalho possui um papel fundamental e positivo na constituição da saúde e do bem-estar do indivíduo, sendo, portanto, importante dedicar-se a novos estudos que contribuam para o conhecimento de como potencializar os benefícios desta interação. Dessen & Paz (2010b) sublinham que, como uma grande parcela da vida de um indivíduo adulto é passada no ambiente de trabalho, torna-se essencial que ele se sinta bem em relação a este ambiente. Destarte, entendendo que a sociedade funciona por meio das organizações, torna-se imperativa também a compreensão dos processos organizacionais que favorecem o bem-estar nas organizações de trabalho (Paz, Neiva & Dessen, 2012).

Em síntese, o trabalho apresenta dimensões que são paradoxais, as quais merecem ser mais profundamente exploradas, de forma a elucidar suas consequências para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores (Mendes & Cruz, 2004). A fim de

colaborar com uma melhor compreensão sobre esta temática, foram incorporados como arcabouço teórico-conceitual neste estudo os aportes da Psicologia Positiva. Isto porque se compartilha o ideal de desenvolver estudos que se direcionem para o fortalecimento das virtudes e capacidades humanas e que contribuam para a potencialização do bem-estar do indivíduo em qualquer contexto, especialmente no trabalho. Consoante com esta perspectiva teórica, Ferreira, Souza e Silva (2012) destacam que a literatura sobre o bem-estar já alcançou avanços significativos, fortalecidos pelo pressuposto de que, no trabalho, o mal-estar e o bem-estar são conceitos que, apesar de relacionados, possuem antecedentes e consequentes distintos entre si.

Considerando tais prerrogativas, e a ênfase que é dada na Psicologia Positiva à análise dos autorrelatos, buscou-se para a presente pesquisa um conceito de bem-estar coerente com a abordagem, voltado à investigação da experiência subjetiva autopercebida sobre o bem-estar (Gonçalves & Leite, 2009). Ao mesmo tempo, adotou-se como critério que este conceito fosse voltado especificamente para o mundo do trabalho, uma vez que se entende que o bem-estar do indivíduo pode variar entre as diversas esferas da vida. Elegeu-se, assim, o “bem-estar pessoal nas organizações” (Paz, 2004), entendido como a satisfação das necessidades e a realização dos desejos dos indivíduos ao desempenharem seus papéis nas organizações.

Para dar continuidade aos avanços teóricos e empíricos da Psicologia Positiva no que tange à temática do bem-estar na dimensão organizacional e do trabalho, assumiu-se também a importância de valorizar a interação deste construto com outras variáveis que apresentem potencial de contribuição em possíveis intervenções práticas, como é o caso do *locus de controle*, que tem demonstrado relevante papel explicativo em estudos diversos (Noriega, Albuquerque, Álvarez, Oliveira & Coronado, 2003; Guimarães,

Stephanini, Barros, Mayer, Andrade, Soares, Hentschenke, Ribeiro, Achkar & Gomes, 2008; Pasquali, Alves & Pereira, 1998).

Em suma, avaliando como ainda escassos os estudos que se dedicam a analisar os benefícios gerados pelo trabalho para o indivíduo, esta investigação propôs-se a contribuir com o entendimento sobre o bem-estar do trabalhador a partir da análise das relações entre dois construtos principais: bem-estar pessoal nas organizações e locus de controle do trabalho.

Diante deste cenário, formulou-se a seguinte pergunta de pesquisa: qual é o papel do locus de controle no trabalho sobre o bem-estar pessoal nas organizações? Com este ponto de partida, pretendeu-se aprofundar os conhecimentos sobre o bem-estar pessoal nas organizações, verificando se o fato de o trabalhador se perceber como controlador da situação (internalidade) ou perceber ao outro (organização, sorte ou acaso) como detentor deste controle (externalidade) interfere no seu nível de bem-estar.

Apresenta-se como objetivo principal deste estudo analisar o papel preditivo do locus de controle no trabalho sobre os níveis de bem-estar pessoal nas organizações. De forma específica, buscou-se: identificar os níveis de bem-estar e os padrões de locus de controle dos participantes; analisar a relação destes níveis e padrões com variáveis demográficas e ocupacionais; e avaliar as relações estabelecidas entre os construtos, tanto de maneira integral quanto em relação aos seus subfatores. A compreensão do tipo de relação existente entre essas variáveis pode ajudar a obter um modelo mais completo, com potencial diagnóstico para prover informações tanto aos pesquisadores quanto aos profissionais de Recursos Humanos (Dessen & Paz, 2010b).

Adicionalmente, este conhecimento pode facilitar a escolha de intervenções a serem adotadas no contexto de trabalho, com ações que facilitem a adaptação de estratégias organizacionais ao perfil dos trabalhadores, contribuindo, assim, de maneira mais efetiva para fomentar o bem-estar pessoal nas organizações. Logo, acredita-se que estudos desta natureza, ao sugerirem um caminho para a manutenção de um ambiente de trabalho mais saudável e propício à realização pessoal, podem ter impactos positivos em diversos setores da vida do indivíduo, assim como podem influenciar variáveis organizacionais, como o desempenho, a rotatividade e o absenteísmo.

Esta dissertação está estruturada em quatro partes. O primeiro capítulo abarca a revisão teórica, ressaltando a evolução dos conceitos de bem-estar e de Locus de controle nas pesquisas em Psicologia, tanto num âmbito geral, quanto no contexto específico do trabalho. Este capítulo apresenta, ainda, uma exposição sobre pesquisas empíricas que se dedicaram a explorar as relações existentes entre ambos os conceitos citados. O segundo capítulo está dedicado à delimitação do objeto de estudo, com a explicitação de seus objetivos e hipóteses; bem como à explanação do delineamento metodológico adotado. Os resultados e a discussão do estudo compreendem o terceiro capítulo. Por fim, na última seção são feitas as considerações finais do estudo.

CAPÍTULO I

1. Bem-estar e Locus de controle: Perspectiva Teórico-Conceitual

Neste capítulo, discorre-se sobre a evolução dos conceitos de bem-estar e de locus de controle, explicitando suas especificações para o contexto de trabalho. Apresenta-se, ainda, uma breve revisão sobre as pesquisas já realizadas sobre a temática.

1.1 Bem-estar

O bem-estar hoje já pode ser considerado como uma subárea de estudo, ao invés de um construto específico, quando se releva a proliferação de diferentes significados conceituais e de diferentes vertentes de pesquisas sobre o tema. Especialmente nos últimos anos, a literatura nesta área experimentou um crescimento considerável (Dela Coleta & Dela Coleta, 2006), que motiva uma reflexão sobre o seu desenvolvimento.

Inicialmente, o termo bem-estar foi cunhado pela economia e seu significado remetia a questões materiais, sendo avaliado a partir do rendimento que o indivíduo tinha e que lhe permitia adquirir bens e serviços para o seu bem-estar. Entretanto, as transformações sócio históricas, especialmente marcadas pela denominada “Segunda Revolução da Saúde” na década de 70, despertaram a atenção para aspectos que influenciam o bem-estar do indivíduo, mas que estão para além dos recursos materiais. Houve, assim, a necessidade de proceder a uma distinção operacional e terminológica entre o bem-estar material e o bem-estar global, para dar espaço a uma nova vertente de

pesquisa, que entende o bem-estar de uma forma mais ampla (Galinha & Pais Ribeiro, 2005).

Não obstante, a ampliação do entendimento do bem-estar como a avaliação de aspectos globais da vida não impede que, ainda hoje, seu estudo se confunda com a exploração de outros temas como a qualidade de vida e a satisfação (Ferreira, Souza & Silva, 2012). Estes conceitos, por vezes, são avaliados como sinônimos e, por outras, como parte de um único construto, sendo um sobreposto ao outro (Galinha & Pais Ribeiro, 2005). No campo do trabalho, Ferreira, Souza e Silva (2012), defendem que a qualidade de vida e o bem-estar podem ser concebidos como um mesmo fenômeno, enquanto a satisfação seria uma manifestação ou indicador deste, porém, esta posição não é consensual.

A partir de uma visão geral da literatura que se debruça sobre o bem-estar, é possível classificar as abordagens teóricas como *bottom up* ou *topdown*. Wilson (1967, apud Galinha & Pais Ribeiro, 2005) foi o primeiro a testar estas duas hipóteses, de que o bem-estar (ou felicidade) seria resultado da satisfação imediata das necessidades do indivíduo (*bottom up*) ou dependeria da adaptação ou nível de aspiração particular de cada indivíduo, sendo influenciado por fatores como: experiências passadas, comparações com os outros e valores pessoais (*topdown*).

Deste modo, as primeiras abordagens teóricas de bem-estar, classificadas como *bottom up*, estavam preocupadas em identificar como os fatores externos, as situações e as variáveis sociodemográficas afetavam a felicidade. Os resultados das pesquisas empíricas, no entanto, demonstraram que todos os fatores demográficos juntos explicam muito pouco sobre a variância deste construto. Consequentemente, a busca por aspectos intrínsecos que explicassem o bem-estar aumentou e, então, novos estudos passaram a ser

desenvolvidos com foco na mediação de processos psicológicos e subjetivos (Diener, 1984), sob a abordagem do *topdown*, a qual assume que as pessoas possuem uma predisposição para interpretar as situações da vida, de forma tanto positiva quanto negativa, que influencia na forma como percebem seu bem-estar (Giacomoni, 2004; Rodrigues & Pereira, 2007).

De acordo com Galinha e Pais Ribeiro (2005), outra mudança importante na definição conceitual de bem-estar ocorreu por volta da década de 1980, quando as investigações no campo da Psicologia deram luz ao conceito de bem-estar psicológico, que se diferenciava do então desenvolvido conceito de bem-estar subjetivo. Em ambos os conceitos, a concepção de bem-estar se insere no escopo da Psicologia Positiva, porém, para melhor entender estas definições, faz-se necessário retornar aos aspectos históricos e às investigações na literatura sociopsicológica, apresentadas em duas correntes teóricas: a hedônica e a eudaimônica (Ferreira, 2012).

1.1.1 Bem-estar na abordagem hedônica

Na abordagem hedônica, foram desenvolvidos os primeiros estudos sobre o bem-estar, definido como uma experiência cumulativa de afetos (Paschoal, Torres & Porto, 2010). Esta abordagem, até hoje, possui grande influência em pesquisas da área e permite a compreensão do nível de bem-estar a partir de uma avaliação subjetiva do indivíduo, o qual é instigado a identificar a frequência dos afetos experimentados.

Seu principal precursor é Diener (1984), que utiliza, intercambiavelmente, os termos bem-estar subjetivo e felicidade para designar o fenômeno com base na frequência de emoções e humores. Para o autor, toda a pesquisa em torno deste conceito está preocupada com o “como” e o “porque” as pessoas experimentam suas vidas de maneira

positiva, tanto numa perspectiva de julgamentos cognitivos quanto de reações afetivas. Diener (1984) enumera, ainda, como as três características mais marcantes da área: 1) a presença da subjetividade; 2) o uso de medidas positivas; e 3) a inclusão de uma avaliação global de todos os aspectos da vida de uma pessoa nas medidas do construto.

Em suma, Diener e Ryan (2008) definem bem-estar subjetivo como:

(...) an umbrella term used to describe the level of well-being people experience according to their subjective evaluations of their lives. These evaluations, which can be both positive and negative, include judgments and feelings about life satisfaction, interest and engagement, affective reactions such as joy and sadness to life events, and satisfaction with work, relationships, health, recreation, meaning and purpose, and other important domains. (p. 391).

Atualmente, apesar das variações de definições existentes, há um consenso entre os pesquisadores do bem-estar subjetivo de que este é formado por uma dimensão cognitiva, a qual se refere a um componente avaliativo da satisfação ou qualidade de vida geral, e uma dimensão afetiva, que é composta por afetos e emoções, positivas e negativas. Quanto à dimensão afetiva, é válido esclarecer que ela costuma ser avaliada, nas escalas que buscam mensurar o bem-estar, em termos de frequência e não de intensidade dos afetos, posto que a intensidade está mais ligada à qualidade da emoção experimentada do que ao nível de bem-estar em si (Giacomoni, 2004).

Em síntese, pessoas que exibem alto nível de bem-estar subjetivo tendem a vivenciar mais emoções positivas do que negativas, bem como avaliar positivamente a sua vida como um todo. Dessa maneira, este fenômeno é necessariamente mensurado a partir da perspectiva do próprio indivíduo, que toma como base critérios pessoais no momento de relatar a experiência de bem-estar (Albuquerque & Tróccoli, 2004; Galinha & Pais Ribeiro, 2005; Giacomoni, 2004). Sublinha-se, assim, o fato de que as pessoas reagem de maneiras diferentes aos mesmos estímulos e, por tanto, indicadores

exclusivamente externos não seriam eficazes para medir este fenômeno (Albuquerque & Troccóli, 2004). Entretanto, conforme destacam Albuquerque e Tróccoli (2004), o bem-estar subjetivo “não significa necessariamente saúde psicológica, ele é apenas um aspecto do bem-estar psicológico, sendo necessário, mas não suficiente para a pessoa estar bem na vida” (p. 154).

1.1.2 Bem-estar na abordagem eudaimônica

Na abordagem eudaimônica, adota-se uma nova definição para o bem-estar, que passa a ser entendido não mais como uma experiência cumulativa de afetos, mas sim como o próprio funcionamento psicológico do indivíduo que, quando ocorre de maneira positiva e saudável, fomenta esta experiência. Nesse sentido, a abordagem eudaimônica dá mais ênfase ao que é necessário para que a pessoa esteja bem na vida como um todo, valorizando a possibilidade de que as características pessoais de cada indivíduo sejam aprimoradas no sentido de fomentar o fenômeno do bem-estar no âmbito psicológico.

Ryff e Keyes (1995) assinalam que houve uma mudança de perspectiva a partir da qual se buscou entender melhor o que significa estar bem psicologicamente. Comparando ambas as abordagens, Dessen (2010) situa que o hedonismo realça mais o resultado enquanto a eudaimonia foca no processo. Waterman e colaboradores (2010, apud Dessen, 2010), por sua vez, esclarecem que o bem-estar hedônico indica ser um pré-requisito para evitar o funcionamento psicossocial negativo, mas não necessariamente leva ao desenvolvimento do indivíduo; enquanto o bem-estar eudaimônico fornece muito mais recursos para a "alavancagem" do funcionamento psicossocial positivo.

A principal característica da abordagem eudaimônica do bem-estar é a ênfase em experiências de realização pessoal e de expressão dos potenciais individuais. Logo, esta

perspectiva considera que o bem-estar psicológico pode ser fortemente influenciado por características pessoais positivas (Barbosa, Melo, Medeiros & Vasconcelos, 2010; Waterman, 1993), uma vez que este estado subjetivo é alavancado pelo “sentimento presente quando a pessoa se move em direção à auto-realização por meio do desenvolvimento do seu potencial e do alcance de seus objetivos de vida” (Dessen, 2010, p. 13).

No campo eudaimônico, a partir da década de 1980, Carol Ryff se apresenta como uma das principais referências teóricas, definindo o bem-estar como o funcionamento positivo do indivíduo, que pode ser estruturado em seis dimensões: 1) autoaceitação – que seria o sentimento positivo de amor-próprio perante a vida presente e passada; 2) relação positiva com os outros – que seriam relações baseadas em amor e confiança; 3) autonomia – que seria perceber-se capaz de seguir as próprias convicções; 4) controle do ambiente – que seria a capacidade de criar um entorno que atenda às capacidades e necessidades do indivíduo; 5) propósito na vida – que seria ter objetivos para conceder à vida significado; e 6) crescimento pessoal – que seria a possibilidade de crescer, desenvolver e realizar o potencial pessoal (Ahrens & Ryff, 2006; Ferreira, 2012; Paschoal, Torres & Porto, 2010; Ryff & Keyes, 1995).

Cabe pontuar que, apesar do esforço didático de separar a evolução conceitual do da área de bem-estar, encontra-se ainda na literatura um alto nível de confusão teórica, exigindo que os pesquisadores da área se dediquem a discutir os limites e possibilidades de cada uma dessas abordagens, contribuindo, assim, para a construção de um corpo de conhecimentos mais sólido e conciso.

1.1.4 Bem-estar no contexto de trabalho

O trabalho é uma das formas mais significativas que o indivíduo tem de transformar e transformar-se, deixando, assim, sua marca no mundo. Constatando que é nele que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo e que é através dele que alcança os seus principais objetivos de vida, nada mais natural do que buscar entender de que forma esta experiência pode ser mais positiva.

Paz, Neiva e Dessen (2012) notam que nunca se falou tanto em saúde, bem-estar, direitos, justiça social, trabalho decente e dignidade humana quanto no início do século XXI. Esta preocupação recente com estes temas dá corpo e solidez ao campo de estudos que se interessa em apreender melhor o papel do trabalho para o bem-estar e a saúde psicológica das pessoas.

Mendes e Cruz (2004) defendem que o trabalho pode ser uma fonte de prazer, a depender “das condições nas quais é realizado, da atitude em relação à tarefa e da compatibilidade entre exigências e capacidade do indivíduo” (p. 41-42). Ao mesmo tempo, Diener & Ryan (2008) sugerem que aqueles trabalhadores que se divertem e são mais felizes tendem a receber avaliações de desempenho mais altas dos seus supervisores, serem mais produtivos, criativos e apresentarem resultados de trabalho de maior qualidade. Além disso, segundo os autores, estes trabalhadores costumam exibir maior frequência de cidadania organizacional, estando mais disponíveis a realizar tarefas que não são necessariamente parte da sua função, como ajudar seus colegas.

Considerando estas concepções, é possível realçar que além do benefício voltado ao próprio trabalhador, a promoção de um ambiente de trabalho que viabilize o desenvolvimento do bem-estar traz consequências positivas também para a organização.

Destarte, para facilitar a fomentação deste tipo de ambiente, faz-se necessário averiguar quais características do contexto de trabalho influenciam direta ou indiretamente o bem-estar do indivíduo.

Nesta temática, Peter Warr se consagrou como um dos grandes estudiosos do bem-estar, mesclando, em seus conceitos, fatores condizentes a ambas as abordagens hedônica e eudaimônica. Dedicou-se, a partir da década de 1970, à exploração de medidas e fatores correlatos ao bem-estar psicológico, como a saúde mental e a felicidade, concebendo este conceito como amplo, maleável e diretamente ligado às emoções individuais vivenciadas durante as atividades cotidianas, cuja variação compreende uma conotação negativa ou positiva (Warr, 1978).

Desde o princípio, Warr dedicou-se a estudar o bem-estar associado ao trabalho. Já em 1978, apontou que pessoas empregadas reportavam bem-estar mais elevado do que aquelas desempregadas. Esta preocupação em separar a análise do bem-estar em diferentes níveis se deve à sua constatação de que as causas e consequências envolvidas na ocorrência do fenômeno são diferentes se o que está sendo avaliado é “livre de contexto” (a vida em geral), é de um “domínio específico” (exemplo: trabalho) ou de uma “faceta específica” (exemplo: relação com o chefe) (Warr, 2007). Nesta direção, o autor enumera 12 características que são pertinentes a facetas específicas do ambiente de trabalho remunerado e que servem de estrutura básica para análise do bem-estar neste contexto: oportunidade de controle pessoal, oportunidade para o uso de habilidades, metas geradas pelo ambiente, variedade do trabalho, clareza do ambiente, contato social, disponibilidade de dinheiro, segurança física, posição social, suporte do supervisor, oportunidades na carreira e equidade.

Nesse sentido, um “bom emprego” deveria atender a todos estes requisitos, entretanto, existe a preocupação de compreender em que extensão e através de quais mecanismos cada uma dessas subcategorias influencia o bem-estar. Sobre esta questão, o autor enfatiza que o bem-estar do indivíduo depende não apenas do quanto o seu ambiente lhe provê oportunidades de experiências positivas, mas também do quanto estas são percebidas e o quanto são aproveitadas. Portanto, Warr (2007) incorpora ao seu modelo padrões não-lineares de relacionamento para os diferentes aspectos elencados, os quais podem variar de acordo com os atributos pessoais ou com o nível em que as características ambientais se manifestam e, por isso, propõe que o seu modelo seja apreciado como um “modelo vitamínico”, no qual as doses de cada um desses fatores precisam ser ajustadas à necessidade de cada “organismo”.

Dessen (2010) observa que atualmente existe um esforço no sentido de considerar o bem-estar em contextos específicos, visto que evidências apontam que o bem-estar geral pode ser influenciado, ao mesmo tempo, por muitos aspectos. Com isso, “as relações dos antecedentes do contexto de trabalho são mais fortes com o bem-estar neste contexto. Portanto, a identificação destas relações contribui mais para a compreensão do fenômeno e para a realização de intervenções” (Dessen, 2010, p. 28).

Cabe ponderar, no entanto, que quando um conceito geral é adaptado para outros contextos, em especial para realidades específicas como é o caso do contexto de trabalho, existe o risco de que este perca a sua identidade original, uma vez que pode se confundir com outros construtos já explorados na área. Assim, como o campo de estudo do bem-estar no contexto de trabalho é relativamente recente, verifica-se com frequência a definição de construtos que, na tentativa de abarcar tal significado, engloba ou se aproxima de outros conceitos como satisfação no trabalho, comprometimento com o

trabalho, justiça organizacional e clima organizacional. Diante disto, ocorre a necessidade de avaliar com cautela os limites conceituais dos construtos propostos no esforço de garantir a acuracidade das medidas utilizadas, aspecto que foi considerado ao longo do desenvolvimento da presente pesquisa.

Sobre o bem-estar no contexto de trabalho, existem diferentes visões e nomenclaturas (Ferreira et. al, 2007; Paschoal, 2008; Paz, 2004; Siqueira & Padovam, 2008; Van Horn et. al, 2004 apud Dessen, 2010; Vasconcelos, 2004 apud Dessen, 2010).

Vasconcelos (2004, apud Dessen, 2010), por exemplo, adota o termo “felicidade no trabalho” para explorar a satisfação com relação a aspectos do ambiente ocupacional, bem como a frequência e intensidade de emoções positivas, utilizando como variáveis chaves a satisfação no trabalho, a confiança, a lealdade, a liderança, os valores e o humanismo.

Por outro lado, Van Horn e colaboradores (2004, apud Dessen, 2010) utilizam o conceito de “bem-estar ocupacional” para se referirem à avaliação positiva de fatores do trabalho, incluindo, além da dimensão afetiva, a profissional, a social, a cognitiva e a psicossomática. Já Ferreira e colaboradores (2007) definem o “bem-estar ocupacional” como um construto superordenado que contém uma dimensão cognitiva, representada pela satisfação no trabalho, e uma dimensão afetiva, que engloba os afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho.

Paschoal (2008), por sua vez, propõe que o “bem-estar no trabalho” resulta da prevalência de emoções positivas no trabalho e da percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Este construto é investigado, portanto, por meio dos fatores afeto positivo, afeto

negativo e realização pessoal no trabalho. Enquanto isso, para Siqueira e Padovam (2008), o “bem-estar no trabalho” decorre da integração de três fatores: satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento com o trabalho.

É interessante observar que as concepções mencionadas têm em comum o fato de avaliarem o bem-estar genericamente em qualquer tipo de trabalho, seja ele formal ou informal, remunerado ou não remunerado, realizado de maneira autônoma ou dentro de organizações. Nesse sentido, embora possam ser aplicados a organizações, não são específicos a este ambiente.

Já o modelo proposto por Paz (2004) preocupa-se em delimitar de maneira mais clara os limites de aplicação do construto. A autora propõe o composto denominado de “bem-estar pessoal nas organizações”, o qual é desenvolvido com uma visão voltada para o processo de desenvolvimento e manutenção do bem-estar.

Após avaliar algumas das principais formas de entender o bem-estar, seja a partir de uma perspectiva global seja a partir do contexto específico de trabalho, no presente estudo, optou-se pela adoção do construto de “bem-estar pessoal nas organizações”, sobre o qual se discorre a seguir.

1.1.5 Bem-estar pessoal nas organizações

A concepção de bem-estar pessoal nas organizações (BEPO²) proposta por Paz (2004) abrange a satisfação das necessidades e a realização dos desejos dos trabalhadores ao desempenharem seu papel nas organizações. A autora, baseada na abordagem

² Sempre que citada ao longo do texto, a sigla BEPO deve ser entendida como bem-estar pessoal nas organizações.

sistêmica e em estudos sobre a saúde do trabalhador, entende o bem-estar como um processo resultante das relações recíprocas estabelecidas entre empregado e organização. De tal modo, Paz (2004) defende que o alcance do bem-estar depende da prática dos direitos e deveres concernentes a ambas as partes. Nesse sentido, o empregado tem como dever realizar suas atividades conforme acordado, objetivando alcançar as metas organizacionais que garantam a sobrevivência e o crescimento da empresa, enquanto a organização fica responsável por garantir um ambiente favorável ao alcance de tais metas, sem comprometer a saúde do trabalhador, por cujo bem-estar pessoal ela deve responsabilizar-se (Dessen & Paz, 2010b). Caracteriza-se, assim, como um fenômeno processual e dinâmico (Paz, Neiva & Dessen, 2012).

Nesse sentido, a realização dos desejos e a satisfação das necessidades individuais dependem de alguns indicadores que contribuem, ao mesmo tempo, para o bem-estar dos funcionários e para que as organizações se mantenham no mercado com produtividade (Paz, 2004). Inicialmente, o construto de Paz (2004) foi composto por 7 (sete) indicadores, enumerados com base em entrevistas abertas feitas com trabalhadores de diferentes organizações sobre o que é o bem-estar no contexto de trabalho. Em síntese, os principais fatores identificados foram: 1) a valorização do trabalho pelo funcionário, pela organização e pela sociedade; 2) o reconhecimento pessoal; 3) autonomia; 4) expectativa de crescimento profissional; 5) suportes material, social e tecnológico; 6) salário justo; 7) orgulho por fazer parte da organização.

Por possuir uma orientação de descritores positivos, este construto coopera com o campo da Psicologia Positiva, uma vez que se volta para o desenvolvimento do potencial humano e para a promoção de estratégias que ajudem a tornar as pessoas mais felizes e

produtivas, e, ao mesmo tempo, contribuir para o funcionamento saudável dos indivíduos, grupos e instituições (Dessen, 2010).

A fim de consolidar o construto, incluindo outras dimensões apresentadas na literatura do bem-estar no trabalho, Dessen e Paz (2010b) dedicaram-se à criação e validação de um instrumento de medida que melhor abarcasse os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. Assim, o intuito foi o de facilitar o seu uso como meio de compreensão da natureza, das causas e das consequências do bem-estar no trabalho e também como meio de intervenção, ao favorecer o planejamento organizacional, permitindo a escolha de ações que produzem mais resultados.

Por se tratar da versão mais moderna do conceito de Paz (2004), foi utilizado na realização desta pesquisa o construto adaptado por Dessen (2010) a partir da validação de Dessen e Paz (2010b), o qual é composto por 10 indicadores. O atual construto resulta de uma revisão na qual alguns indicadores foram mantidos, outros adicionados e outros modificados. Assim, inclui entre os indicadores já citados, os fatores: “relação com a chefia”, “relação com os colegas” e “relação com os clientes”. Também modifica a composição e nomeação de alguns indicadores, quais sejam: “orgulho por fazer parte da organização” passa a compor o indicador “identificação com a organização”; “expectativa de crescimento profissional” passa a compor o indicador “oportunidades de carreira”; e o “reconhecimento pessoal” passa a compor o indicador “valorização do trabalho”.

Ao avaliar a consolidação dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações proposta por Dessen (2010), percebe-se que parte dos fatores – como relação com colegas de trabalho, relação com a chefia, suporte ambiental, valorização do trabalho – também compõem o construto de clima organizacional, o que exige uma reflexão sobre o que diferencia esses dois construtos.

O conceito de clima organizacional, embora amplamente utilizado tanto na literatura quanto na prática da área de recursos humanos em organizações, não apresenta uma definição ou composição unificada. Porém, existe a concordância de que o clima organizacional é um conjunto de características que define a organização e, portanto, tem como sua principal sustentação características objetivas da organização e não a percepção das pessoas (Puente-Palacios, 2002). Ainda que existam abordagens que avaliam o fenômeno como resultado de um processo de origem no indivíduo, nas relações interpessoais ou na cultura organizacional, a função do clima organizacional é orientar e regular os comportamentos individuais de acordo com os padrões determinados pela organização (Laros & Puente-Palacios, 2004). Por sua vez, o bem-estar pessoal nas organizações é um fenômeno que, embora seja determinado tanto por aspectos subjetivos e quanto por aspectos objetivos aos quais o trabalhador é submetido no seu contexto laboral, tem sua função totalmente centrada no indivíduo e sua apreensão depende predominantemente da percepção do trabalhador.

1.2 Locus de controle

A concepção de Locus de Controle (LC³) tem a sua origem atrelada às teorias de atribuição formuladas pela Psicologia Social nas décadas de 1950-1970, cujo princípio fundamental é explicar como se atribuem causas e explicações aos eventos e aos comportamentos das pessoas (Augoustinos & Walker, 2007).

³ Sempre que citada ao longo do texto, a sigla LC deve ser entendida como Locus de Controle.

De acordo com Smith (1994), existem dois significados para o termo atribuição. Inicialmente, a Psicologia Social cunhou este termo para designar as inferências sobre as causas do comportamento de uma pessoa, com um foco especial em aprender mais sobre os traços de personalidade ou outras disposições desta pessoa (Smith, 1994). Nesta definição, atribuição seria o resultado de um processo de classificação e explicação de comportamentos observáveis, o qual teria por finalidade concluir a razão ou causa destes comportamentos (Moskowitz, 2005). Já o outro significado se apresenta de maneira mais ampla e tem base nos escritos de Heider. Neste caso, o objetivo do atribuidor é inferir características estáveis do mundo em geral, a partir de indícios observáveis, não restringindo a noção de “propriedades disposicionais” a traços de personalidade ou a outras características pessoais, mas abrangendo-a para a percepção de propriedades disposicionais sociais e não-sociais (Smith, 1994). Nesse sentido, Heider elabora questionamentos sobre as causas potenciais dos eventos, relacionando-as com duas forças principais: aquelas que emanam das pessoas (causalidade pessoal/intencionalidade) e aquelas que emanam da situação (causalidade impessoal/não intencional) (Moskowitz, 2005).

Consoante com esta última visão, o construto Locus de Controle foi proposto inicialmente por Julian Rotter, nos anos de 1960, com base na Teoria de Aprendizagem Social. Ele pretendia investigar a crença das pessoas de que a vida está sob seu próprio controle ou sob a influência do meio externo (Guimarães et al., 2008; Pasquali, Alves & Pereira, 1998; Rodrigues & Pereira, 2007). Tal crença era vista pelo teórico como uma disposição pessoal aprendida pelo indivíduo, ao longo de suas experiências cotidianas de controle das contingências de reforço de seu comportamento (Xavier, 2005). Em outras palavras, o locus de controle é definido por Rotter como um construto unidimensional

que se refere à expectativa quanto às contingências dos próprios comportamentos e eventos, sendo, portanto, diretamente formado pela relação que o indivíduo estabelece consigo mesmo e com o seu meio social (La Rosa, 1991, apud Rodrigues & Pereira, 2007).

Este construto é concebido por Rotter em dois extremos, que formam entre si um contínuo: a internalidade, que seria a tendência do indivíduo de atribuir a causa dos acontecimentos a si mesmo, e a externalidade, que levaria o indivíduo a atribuir a causa dos acontecimentos a fatores alheios, como o destino, a sorte, a sociedade ou mesmo outras pessoas (Baptista, Alves, & Santos, 2008; Guimarães et al., 2008; Rodrigues & Pereira, 2007). Segundo Noriega e colaboradores (2003) também pode se entender o controle interno como a percepção de que o reforço é contingente à conduta do indivíduo, enquanto o controle externo seria o contrário, caracterizando-se como um reforço percebido como não contingente a alguma ação, explicando-se, portanto, a sua presença, a partir de elementos exteriores não previsíveis.

Convém ressaltar que não é necessário que as pessoas exerçam (ou não) realmente controle sobre os eventos relevantes, mas apenas que percebam esse controle, atribuindo-lhe uma fonte específica (Rodrigues & Pereira, 2007). Seguindo esta linha de raciocínio, Weiner (1983 apud Rodrigues, 2007) ressalta que não são os resultados reais do evento em si que pesam para a tomada de decisão, mas sim a interpretação que se faz deles, a qual pode ser associada a afetos positivos ou negativos. Logo, de maneira mais genérica, o locus de controle pode ser entendido como expectativas generalizadas sobre a origem das recompensas e castigos no mundo (Góngora, 1998 apud Noriega et al., 2003).

Após o desenvolvimento da teoria de Rotter, na década de 1970, merece destaque a concepção de locus de controle de Levenson. A autora propôs a compreensão do locus

de controle de externalidade em dois fatores: outros poderosos e acaso. Nesta linha, ela pondera que a externalidade não deve ser entendida de maneira negativa, posto que, por exemplo, estar sob controle de outros poderosos no ambiente de trabalho é algo natural e que faz parte da realidade cotidiana da maior parte das pessoas. Segundo Tamayo (1981, apud Pasquali, Alves & Pereira, 1998), a vantagem desta abordagem é contribuir para a redução da tendência de considerar o *locus* de controle como algo estático, traço permanente do indivíduo. Em suma, Levenson (1973) entende o *locus* de controle como um construto multidimensional, que pode ser subdividido pela orientação de internos autênticos (subdimensão internalidade), externos defensivos (subdimensão outros poderosos) e externos autênticos (subdimensão acaso) (Rodrigues & Pereira, 2007).

Tais subdimensões também são nomeadas por Pasquali, Alves e Pereira (1998) como pessoal, social e impessoal, respectivamente. Adotando a perspectiva teórica de Levenson, estes pesquisadores avaliam que o *locus* de controle não consiste em um traço de personalidade, mas sim em um estado disposicional do indivíduo, passível de modificação de acordo com a situação.

Mamlim, Harris e Case (2001), por exemplo, assinalaram algumas variáveis que podem influenciar mudanças no *locus* de controle. A partir de uma meta-análise voltada a pesquisas realizadas sobre o *locus* de controle entre estudantes com dificuldades de aprendizado, as autoras concluíram que os homens tendem a possuir uma orientação mais interna do que as mulheres; conforme as pessoas ficam mais velhas, o *locus* de controle tende a ser mais interno, e pessoas com cargos mais altos em organizações tendem a ter orientações mais internas. Noriega e colaboradores (2007), ao avaliarem 123 idosos, encontraram que pessoas economicamente ativas e com atribuição interna sobre os acontecimentos têm um autoconceito mais positivo. Já Baptista, Alves e Santos (2008),

em pesquisa realizada com 403 estudantes de graduação, indicaram que o locus de controle está relacionado aos construtos autoeficácia e suporte familiar, sendo a relação entre o LCI⁴ e auto-eficácia de direção positiva e entre o LCI e suporte familiar de direção negativa. Neste estudo, o LCE⁵ se comportou de maneira oposta quando avaliado na interação com as variáveis citadas.

Como observação geral dos estudos que vêm sendo realizados sobre o locus de controle, pontua-se que, apesar de existir a preocupação em desvincular a dimensão externalidade de fatores negativos, percebe-se, ainda, que a tendência em classificar as pessoas como “externas” ou “internas” normalmente está associada a uma série de características que são negativas ou positivas, respectivamente. Rodrigues e Pereira (2007), por exemplo, apontam que pessoas internas geralmente são mais participativas, interessadas, possuem autoestima mais elevada, bem como mais motivação de auto-realização e persistência, enquanto pessoas externas apresentam apatia, desinteresse, falta de iniciativa e pessimismo. Assim, é importante empregar esforços no sentido de pensar a internalidade e a externalidade como orientações de comportamento, que, inclusive, podem variar a depender do tema ou do contexto avaliado, e não como um traço permanente de personalidade.

O locus de controle vem sendo avaliado por diversas áreas de estudo, através de medidas generalizadas ou específicas a contextos como a saúde, o casamento, a escola ou o trabalho (Noriega et al., 2003; Xavier, 2005; Guimarães et al., 2008). Uma das razões

⁴ Sempre que citada ao longo do texto, a sigla LCI deve ser entendida como Locus de Controle Interno.

⁵ Sempre que citada ao longo do texto, a sigla LCE deve ser entendida como Locus de Controle Externo.

pelas quais este conceito tem se proliferado tanto na literatura é, conforme apontam Pasquali, Alves e Pereira (1998), o seu incontestável poder explicativo. Por isso, estes autores defendem que a apreensão do *locus* de controle no contexto organizacional e do trabalho pode trazer contribuições para a racionalização de conflitos, a melhora nos sistemas de comunicação interna e a otimização dos desempenhos individual e empresarial.

1.2.1 *Locus* de controle no trabalho

Crenças sobre o controle dos eventos podem variar entre os diversos domínios da vida (Spector, Cooper, Shancez, O’Driscoll & Parks, 2001; Xavier, 2005). Considerando o domínio do trabalho, autores como Andrisani e Nestel (1976), Paul Spector (1982;1988), Ng, Sorensen e Eby (2006), Wang, Bowling e Eschleman (2010) destacam que o estudo do *locus* de controle como uma variável de personalidade pode ser de grande valia para o entendimento dos fenômenos pertinentes à interação indivíduo-trabalho-organização.

Na estrutura organizacional, os reforços e resultados que são avaliados pelo indivíduo no processo de percepção de *locus* de controle incluem promoções, circunstâncias favoráveis, aumentos salariais e desenvolvimento de carreira em geral. Knoop (2001) salienta que, ao comparar a vida em fases, o trabalho apresenta mais contingências que exigem controle do que a vida ativa antes do trabalho iniciar e após a aposentadoria.

Em sua revisão de literatura publicada em 1982, Spector assinala que há consistências empíricas sobre a relação entre *locus* de controle e variáveis ocupacionais, como a satisfação no trabalho, o nível hierárquico do cargo, o estilo de liderança, a

autonomia, o *feedback*. Segundo o autor, ainda há outras variáveis que apontam ter alguma relação com locus de controle, porém os achados empíricos não são conclusivos; é o caso de conflito de papéis e ambiguidade de papéis (Spector, 1982).

Logo, Spector (1982) avalia que, para que a correspondência entre o locus de controle e fatores ambientais do trabalho seja analisada de maneira mais eficaz, é preciso que se use uma escala que seja específica a tal contexto. Diante disto, o autor propõe a construção da *Work Locus of Control Scale* (WLCS) (Spector, 1988), a qual vem sendo amplamente traduzida e validada para uso em diversos países. Contudo, independentemente da especificidade do instrumento utilizado para mensurá-lo, o locus de controle segue sendo utilizado em pesquisas que avaliam características laborais ou organizacionais, em diversas áreas teóricas, devido ao seu potencial explicativo para comportamentos que podem ocorrer em inúmeras situações dentro de uma organização de trabalho.

Em uma revisão internacional mais recente sobre o tema, Ng, Sorensen e Eby (2006) reafirmam a importância do locus de controle como variável que pode influenciar decisivamente a atuação do indivíduo no trabalho, considerando estudos que podem ser agrupados em três perspectivas principais: LC e bem-estar, LC e motivação, e LC e orientação comportamental.

No Brasil, na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, o locus de controle tem sido estudado principalmente no segmento de treinamento e desenvolvimento (Abbad & Meneses, 2004; Guimarães et al., 2008). Contudo, alguns autores apontam também o seu potencial contributivo para outras áreas, tais como recrutamento e seleção de pessoal, avaliação de desempenho, etc. Para tanto, faz-se premente a realização de estudos

empíricos que comprovem a importância do locus de controle para variações de comportamentos no contexto de trabalho.

Segundo Maciel e Camargo (2009), a noção de locus de controle vem sendo apontada como uma variável preditora do comportamento empreendedor dentro das organizações. Ferreira (2012) observa que o locus de controle também já foi elencado como um dos quatro fatores pertinentes ao autoconceito proposto por Judge, Erez e Bono (1998, apud Ferreira, 2012). Tais autoconceito – ou avaliações autorreferentes – seriam “premissas fundamentais que as pessoas têm acerca de si mesmas e do modo como funcionam em seu meio ambiente, as quais influenciam suas percepções, avaliações e comportamentos” (Ferreira, 2012, p. 164). De acordo com a autora, o autoconceito mais positivo levaria as pessoas a perceberem suas atividades profissionais como mais complexas e instigantes, além de fortalecê-las perante pressões externas, ajudando-as a perseguir metas nas quais acreditem e obter resultados favoráveis nesta busca. Nesse sentido, a autora entende que o autoconceito positivo torna os indivíduos mais satisfeitos em geral e com o seu trabalho em particular (Ferreira, 2012).

Não obstante, no que concerne ao campo do trabalho, é possível perceber um movimento na direção de quebrar o paradigma que associa internalidade com características e consequências positivas para o indivíduo e externalidade com características e consequências negativas.

Alguns estudos citados por Noriega e colaboradores (2003) abalizam, por exemplo, que os indivíduos com inclinação de controle externo normalmente apresentam menor nível de satisfação e envolvimento, e maior índice de absenteísmo, posto que percebem que suas ações exercem pouco sobre os resultados organizacionais importantes. Concomitantemente, tendem a ser mais condescendentes e dispostos a seguir instruções.

Maciel e Camargo (2009), em um dos poucos estudos que associam LCE a aspectos positivos de comportamento dentro das organizações, indicam que este estilo de personalidade tende a ser presente em líderes mais efetivos, uma vez que estes indivíduos sustentam a crença de que o seu sucesso depende do trabalho da sua equipe. Os autores consideram também que pessoas com orientação de LCE costumam ser mais preparadas para lidar com eventos inesperados. Embora ainda incipientes, estes estudos trazem uma importante observação para os resultados normalmente divulgados sobre as pesquisas de locus de controle. Eles são uma base para se refletir que a positividade ou negatividade associada aos diferentes tipos de locus de controle depende fortemente de quais variáveis estão sendo analisadas.

Vale ponderar, portanto, que a natureza do trabalho dentro do contexto específico de fatores e demandas organizacionais pode influenciar quando uma orientação de locus interna ou externa seria melhor aproveitada. Ao mesmo tempo, ressalta-se que este é um processo dinâmico, no qual o locus de controle afeta o comportamento e as consequências dos comportamentos também modificam o locus de controle (Spector, 1982). Sendo assim, é preciso tomar cuidado com a possível rigidez na classificação de internos e externos, bem como promover estudos que valorizem a adaptabilidade entre os diferentes tipos de orientação de locus de controle e características específicas do âmbito organizacional.

1.3 Bem-estar e Locus de controle: alguns estudos empíricos

Na Psicologia, a produção de conhecimento sobre o bem-estar do indivíduo vem acompanhada da necessidade de compreender suas relações com outras variáveis. A

literatura mais recente da área, por exemplo, converge para a aceitação de que os componentes cognitivos e afetivos do bem-estar se mantêm relativamente consistentes ao longo do tempo e sob diferentes situações, correlacionando-se, assim, com características específicas de personalidade (Giacomoni, 2004). Consoante com esta perspectiva de associação entre o bem-estar do indivíduo e suas características pessoais, pesquisas vêm sendo realizadas no sentido de investigar o bem-estar e suas inter-relações com o locus de controle (Ahrens & Ryff, 2006; Bandeira et al., 2005; Elfström & Kreuter, 2006; García, Ramírez & Jariego, 2002; Ng, Sorensen & Eby, 2006; Rodrigues, 2007; Spector, Cooper, Shancez, O'Driscoll & Parks, 2001).

No âmbito da Psicologia Positiva, defende-se que cada indivíduo pode tornar a sua vida mais agradável e que, para fazer uso deste poder, existem dois caminhos principais: 1) buscar satisfação nas atividades cotidianas e 2) buscar ter controle sobre a própria vida (Rodrigues & Pereira, 2007). Considerando o segundo caminho, já existem evidências de que, efetivamente, não exatamente o controle em si, mas a percepção de controle que as pessoas têm dirige grande parte dos seus comportamentos perante diversas situações (Ng, Sorensen & Eby, 2006; Noriega *et. al*, 2003). Consequentemente, esta percepção se relaciona à motivação, ao desempenho de competências e aos níveis de saúde emocional e bem-estar. Deste modo, sendo o locus de controle a percepção que o indivíduo tem sobre o controle dos eventos que acontecem em sua vida e o bem-estar processo resultante de como o indivíduo vivencia tais eventos, tem-se como ponto central para avaliação destas variáveis a percepção individual, que vem a influenciar a ocorrência de crenças, comportamentos e afetos específicos.

As pesquisas que já foram realizadas com o objetivo de investigar as relações entre o bem-estar e o locus de controle foram desenvolvidas tanto em contextos da vida em

geral, quanto em contextos específicos, como a aprendizagem ou o trabalho. De uma maneira geral, considerando uma diversidade de contextos, as pesquisas têm apontado resultados consensuais que associam altos níveis de bem-estar com lócus de controle interno. Em alguns destes estudos, inclusive, esta associação se configura como uma predição, onde o lócus de controle interno (em algumas pesquisas, tratado como percepção de controle pessoal) influencia ou promove o bem-estar.

A seguir, serão descritos alguns dos principais estudos encontrados. Ainda que, em nenhum deles, o construto de bem-estar investigado tenha sido o de bem-estar pessoal nas organizações, e, em alguma medida, já esteja claro que os diversos construtos de bem-estar podem se comportar de maneiras diferentes em interação com outras variáveis, entende-se que estes estudos podem servir como base para a execução das análises e para a avaliação dos resultados da presente pesquisa.

Dentre as pesquisas realizadas utilizando como variável central o bem-estar psicológico, destaca-se as de Molinari e Khanna (1981, apud Bandeira et al., 2005), García, Ramírez e Jariago (2002), e Ahrens e Ryff (2006).

Molinari e Khanna (1981, apud Bandeira et al., 2005) encontraram uma relação positiva entre internalidade e bem-estar psicológico, justificando que os indivíduos internos, por terem atitude mais ativa e responsável perante os eventos de sua vida, seriam mais capazes de retardar gratificações, além de usarem estratégias cognitivas eficazes que inibiriam o desenvolvimento de distúrbios psicopatológicos.

Por sua vez, García, Ramírez e Jariago (2002), ao analisarem uma amostra de 160 mulheres na Espanha, comparando a população de imigrantes e naturais, encontraram que, dentre cinco variáveis de suporte social, duas variáveis demográficas e o lócus de

controle, a percepção de controle pessoal estava entre os melhores preditores de bem-estar psicológico.

Já Ahrens e Ryff (2006) realizaram uma pesquisa mais detalhada, reportando uma relação direta de predição entre o grau de controle dos participantes e algumas das dimensões de bem-estar psicológico definidas no modelo de Ryff. As autoras apresentaram um estudo realizado com 2634 homens e mulheres americanos que examinou as associações entre múltiplos papéis e as seis dimensões de bem-estar psicológico. Seus resultados apontaram que o envolvimento em múltiplos papéis implicava uma maior autoaceitação positiva, um aumento de sentimentos voltados ao crescimento pessoal e também um nível mais baixo de afeto negativo, sendo estes efeitos moderados pelo grau de controle ou formação educacional que os indivíduos reportaram. Os participantes da pesquisa também apresentaram ligações entre alto nível de controle e alto nível de autonomia. Com isso, Ahrens e Ryff (2006) assinalam que o senso de controle parece mitigar as consequências adversas de muitas situações, corroborando com a premissa de associação entre internalidade e bem-estar.

Também podem ser citadas pesquisas realizadas com a variável de bem-estar emocional ou subjetivo que reportaram resultados similares aos encontrados com o bem-estar psicológico, como as de DeNeve e Cooper (1998), Elfström e Kreuter (2006), Zika e Chamberlain (1987, apud Rodrigues, 2007), Morrison (1997, apud Rodrigues, 2007) e Rodrigues (2007).

DeNeve e Cooper (1998), em uma meta análise da literatura, encontraram que, dentre 137 características de personalidade, variáveis referentes ao controle (lôcus de controle interno, desejo por controle, percepção de controle) estavam entre as nove que mais se correlacionavam positivamente com o bem-estar subjetivo.

De maneira mais específica, Elfström e Kreuter (2006) avaliaram as relações entre o locus de controle, estratégias de *coping* e bem-estar emocional em 132 adultos com lesão medular-espinhal traumaticamente adquirida, encontrando que o locus de controle exercia predição sobre o bem-estar, sendo esta relação moderada pelas estratégias de *coping*. Desta forma, as pessoas que indicaram locus de controle interno reportaram mais estratégias de *coping* (aceitação, espírito de luta) relacionadas a um aumento do bem-estar, enquanto pessoas com locus de controle externo reportaram uma estratégia de *coping* (resiliência social) relacionada a um nível mais precário de bem-estar.

Numa breve revisão que Rodrigues (2007) realiza sobre estudos que examinam a interação entre locus de controle e bem-estar subjetivo, estes dados, mais uma vez, parecem ser corroborados. Destacam-se, principalmente, os resultados encontrados por: Zika e Chamberlain (1987, apud Rodrigues, 2007) que verificaram que o locus de controle interno é preditor de altos graus de bem-estar subjetivo entre estudantes; e Morrison (1997, apud Rodrigues, 2007) que, numa avaliação de executivos, encontrou correlação forte e positiva entre altos escores de bem-estar subjetivo e de internalidade com estabilidade emocional e extroversão.

Em sua própria pesquisa, Rodrigues (2007) avalia os aspectos cognitivos entre bem-estar subjetivo e locus de controle em uma amostra de 385 universitários. Seus resultados indicaram correlação significativa e positiva entre internalidade e as seguintes variáveis: satisfação de vida, felicidade, afeto positivo e bem-estar subjetivo. Já o locus “outros poderosos” e “acaso” se correlacionaram de forma significativa e negativa com satisfação de vida, felicidade, afetos positivos e bem-estar subjetivo, e de forma significativa e positiva com os afetos negativos.

Apesar da sua revisão de estudos empíricos e dos resultados da sua própria pesquisa, Rodrigues (2007) revela uma preocupação em desvincular as noções de internalidade-positividade e externalidade-negatividade. Logo, a autora ressalva que a orientação interna pode ser positiva quando combinada com requisitos como competência, habilidade e esforço, pois, na falta destes, a internalidade pode tornar os indivíduos ansiosos, frustrados, culpados, e até mesmo deprimidos. Rodrigues (2007) sinaliza, ainda, que, nos casos de ausência destes requisitos, a orientação externa pode fazer com que as pessoas tenham uma vida mais “fácil de levar” e mais relaxada, pois adotarão uma postura passiva, aguardando que outros poderosos e o destino determinem os rumos de suas vidas. Não existem, contudo, evidências que suportem esta perspectiva.

Além dos estudos já descritos, cabe destacar que Ng e colaboradores (2006), em uma revisão internacional sobre as relações entre o locus de controle e o bem-estar (sob a forma de diversos construtos), elencam diversas pesquisas que apontam o locus de controle como um preditor do bem-estar do indivíduo, assumindo que o locus de controle interno gera melhores níveis de bem-estar (e.g. Bono & Judge, 2003; Judge & Bono, 2001; Judge et al., 1998; Spector et al., 2001; apud Ng, Sorensen & Eby, 2006) enquanto o locus de controle externo se associa a psicopatologias, como a depressão (Bennassi, Sweeney, & Dufour, 1988; Phares, 1976; Presson & Benassi, 1996; Watson, 1998; apud Ng, Sorensen & Eby, 2006). Nesta linha, os autores defendem que é razoável esperar que exista uma relação entre locus de controle, trabalho e bem-estar (Ng et al., 2006).

Sob uma ótica específica do contexto de trabalho, estudos realizados por Spector (1988) e por Spector e colaboradores (2001) também sugerem que a internalidade (LCI) está associada ao bem-estar positivo tanto na vida em geral quanto no trabalho. Nesta sentença, Spector (1988) descreve que “internos” tendem a ser mais satisfeitos com seus

empregos do que “externos”, além de avaliarem seus supervisores de forma mais positiva, apresentarem menos estresse, aproveitarem por mais tempo o ambiente de trabalho e perceberem mais autonomia e controle.

A revisão dos estudos empíricos apresentados reforça a tendência geral em assumir que existem relações significativas entre bem-estar e locus de controle. Em algumas das pesquisas realizadas, têm-se apontado de forma mais clara que esta é uma relação de predição, na qual o locus de controle assume um papel de antecedente para o bem-estar. No entanto, é importante que novos estudos sejam realizados no intuito de corroborar e dar mais subsídios que sustentem esta visão, especialmente considerando como estas relações se configuram no contexto de trabalho.

CAPÍTULO II

2. Delimitação do Objeto de Estudo e Delineamento Metodológico

Neste capítulo, é apresentada a delimitação do objeto de estudo, explicitando qual o recorte utilizado a fim de responder o problema de pesquisa elaborado, bem como o modelo teórico-conceitual que guia as análises realizadas. Neste espaço, dispõem-se também o objetivo geral e os objetivos específicos que nortearam este trabalho, bem como as hipóteses de pesquisa. Em seguida, expõe-se o delineamento metodológico utilizado, com a descrição dos participantes, dos instrumentos e dos procedimentos de coleta e análise de dados.

2.1 Delimitação do Objeto de Estudo

A análise da literatura sobre o campo de saúde e trabalho permite discernir que há um interesse crescente sobre a temática de bem-estar do trabalhador no contexto das organizações. Ao mesmo tempo, percebe-se que ainda existem fragilidades no desenvolvimento teórico na área, uma vez que são múltiplos os construtos utilizados para explicar e avaliar o bem-estar. Embora, hoje, grande parte destes construtos já se baseie nos aportes da Psicologia Positiva, focando em aspectos benéficos da experiência humana de trabalho, existe ainda muita pluralidade entre as bases e dimensões que compõem estes construtos. Sugere-se, portanto, a importância de fortalecer a investigação destes construtos, no intuito de consolidar o corpo teórico-conceitual, que permita a escolha das medidas mais adequadas para se avaliar o bem-estar em contextos específicos.

A fim de contribuir com novos achados empíricos que tragam maior esclarecimento para este campo, a presente pesquisa se dedicou a abordar um construto de bem-estar proposto recentemente, porém que se destaca por demonstrar potencial poder explicativo para o ambiente organizacional. Entendendo a importância de ter clareza sobre a escolha da base teórica adotada para o estudo do bem-estar e a necessidade de que o conceito utilizado seja pertinente aos objetivos de pesquisa para que os mesmos possam gerar resultados confiáveis ao que se propõem, apresenta-se, a seguir, a delimitação do objeto de estudo.

Dentre as abordagens de bem-estar apresentadas (hedônica e eudaimônica), optou-se por utilizar a eudaimônica para balizar esta pesquisa, pois os construtos desenvolvidos nesta perspectiva permitem não apenas diagnosticar o bem-estar do indivíduo, mas também permitem avaliar, com maior clareza, quais características são mais favoráveis para um funcionamento psicológico saudável. Desta forma, assumiu-se como intenção contribuir para a compreensão de como potencializar as forças e virtudes do ser humano e não apenas apontar meios para corrigir suas fraquezas.

Consoante com a abordagem eudaimônica, adotou-se a concepção de bem-estar pessoal nas organizações defendida Paz (2004), que define este fenômeno como um processo de satisfação de necessidades e de realização de desejos dos indivíduos ao desempenharem seu papel na organização. Este conceito alinha-se com a orientação desta pesquisa, porque, conforme sintetiza Dessen (2010), o trabalho que leva ao bem-estar é entendido aqui como:

(...) aquele que faz com que o indivíduo se sinta auto-realizado, permitindo a expressão do que há de melhor em si, contribuindo para o seu aprendizado, possibilitando uma ação harmônica e moralmente desejada e possuindo significado, importância e utilidade para ele, para a organização e para a sociedade. (p. 34).

Considerando a necessidade de verificar a interação do bem-estar pessoal nas organizações com outras variáveis que viabilizem aprofundar a compreensão sobre o fenômeno, e lembrando que o principal ponto de análise desta pesquisa é a percepção do trabalhador, elegeu-se o *locus de controle* como ponto chave desta investigação. Vale ressaltar que a relação entre bem-estar e *locus de controle* já foi anteriormente pesquisada em contextos diversos, gerando indícios de que o *locus de controle* assume papel de preditor e/ou moderador ante diferentes construtos de bem-estar (Ahrens & Ryff, 2006; Bandeira et al., 2005; Elfström & Kreuter, 2006; García, Ramírez & Jariego, 2002; Rodrigues, 2007; Spector et al., 2001). Diante deste cenário, acredita-se na relevância de utilizar o *locus de controle* neste estudo, a fim de testar o papel que o mesmo exerce sobre o bem-estar pessoal nas organizações.

Para garantir a especificidade da adaptação do conceito ao contexto estudado, adotou-se a concepção de *locus de controle* no trabalho proposta por Spector (1988), que define o construto como uma expectativa generalizada de que recompensas, reforços e resultados no trabalho são controlados pelas próprias ações do indivíduo (*internalidade*) ou por outras forças (*externalidade*). Considerando o ambiente organizacional, Spector (1988) destaca que as recompensas e resultados incluem promoções, circunstâncias favoráveis, aumento salarial e possibilidades de encareiramento.

Em resumo, o bem-estar pessoal nas organizações é avaliado, aqui, conjuntamente com o *locus de controle* do trabalhador, variável que tem se mostrado com forte potencial explicativo por englobar características sociocognitivas da personalidade, como expectativas, controle e reforço (Guimarães, Stephanin, Barro, Mayer, Andrade, Soares, Hentschenke, Ribeiro, Achkar, & Gomes, 2008; Rodrigues & Pereira, 2007).

Na tentativa de responder o problema de pesquisa proposto, sobre o papel do lócus de controle do trabalhador no bem-estar pessoal nas organizações, foi adotado como guia o modelo teórico-conceitual representado na figura 01.

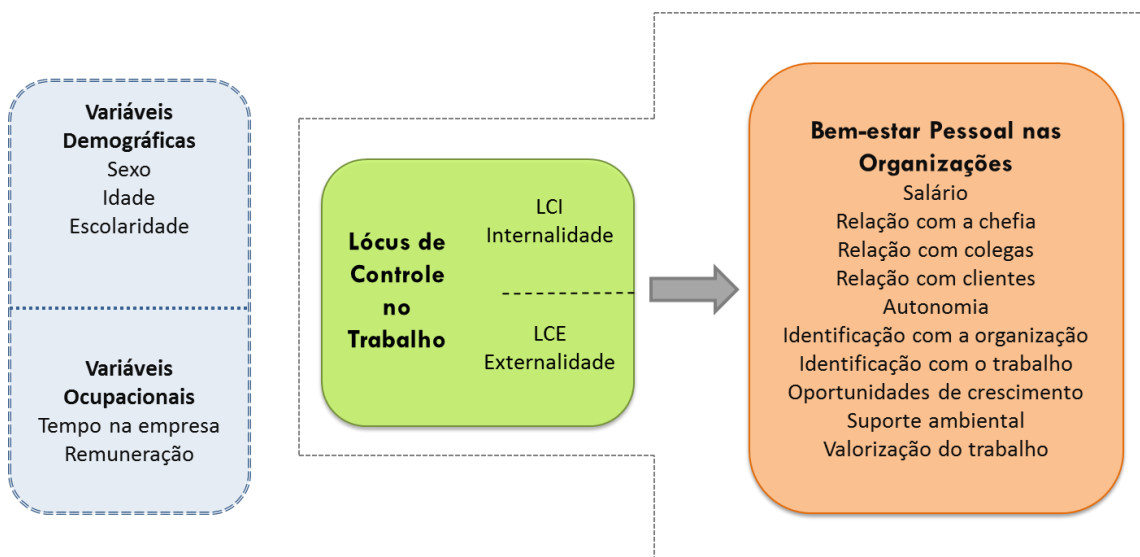


Figura 01 – Modelo teórico-conceitual.
FONTE: Elaboração própria.

Em primeiro lugar, buscou-se considerar as relações entre as variáveis pessoais e ocupacionais com o construto “indicadores de bem-estar pessoal nas organizações”. Posteriormente, a análise focou-se no papel do lócus de controle no trabalho sobre a percepção do bem-estar pessoal nas organizações e seus indicadores, considerando tanto os construtos enquanto medida global quanto a interação entre os seus fatores específicos.

Acredita-se que a tentativa de entender a relação entre diferentes indicadores de bem-estar pessoal nas organizações com diferentes padrões de lócus de controle pode abrir espaço para uma nova perspectiva teórica, bem como para novas contribuições práticas. Por exemplo, se, em certa equipe ou organização, existe uma crença comum de que determinado indicador de bem-estar está sob controle da organização (outros), este fator se torna mais passível de intervenção por parte da gestão organizacional. Por outro

lado, caso um indicador seja consensualmente percebido como sob controle do próprio trabalhador, a organização pode adotar estratégias que favoreçam o desenvolvimento individual das competências que, efetivamente, concretizem este controle. Sendo assim, tendo-se clareza sobre os pontos potenciais de intervenção, torna-se mais fácil providenciar mudanças que comunguem do objetivo de melhorar o bem-estar do trabalhador.

Convém reforçar que a escolha do bem-estar como variável central do modelo teórico-conceitual avaliado se baseia na importância e complexidade que o fenômeno adquiriu a partir das significativas transformações ocorridas no mundo do trabalho, as quais, de maneira geral, são balizadas por relações de reciprocidade entre indivíduo e organização. Lembra-se, porém, que este estudo focou-se na influência de características pessoais sobre o bem-estar pessoal nas organizações. Acredita-se, no entanto, que, à medida que novos estudos sejam realizados, deve-se investir na construção de modelos mais complexos, que componham características tanto individuais como do ambiente e, assim, apresentem caráter mais integrativo e psicossocial.

2.2 Objetivo Geral

Este estudo teve como objetivo principal analisar o poder preditivo do locus de controle no trabalho sobre os níveis de bem-estar pessoal nas organizações.

2.3 Objetivos Específicos

De forma específica, pretendeu-se alcançar os seguintes objetivos:

1. Descrever os níveis do bem-estar e seus indicadores entre os participantes.
2. Caracterizar os padrões de locus de controle no trabalho dos participantes.
3. Relacionar as variáveis demográficas e ocupacionais com os níveis de bem-estar dos participantes.
4. Relacionar variáveis demográficas e ocupacionais com os padrões de locus de controle no trabalho dos participantes.
5. Avaliar as possíveis relações entre os diferentes padrões de locus de controle no trabalho e os níveis de bem-estar pessoal nas organizações.

2.4 Hipóteses do Estudo

O mapeamento do “estado da arte” sobre as investigações das possíveis relações entre o locus de controle e o bem-estar sugere que a percepção de controle do indivíduo influencia direta ou indiretamente sua experiência subjetiva autopercebida de bem-estar, tanto quando avaliada em relação à vida em geral quanto em relação a contextos específicos, como o trabalho.

Embora as relações entre o bem-estar pessoal nas organizações e o locus de controle no trabalho ainda não tenham sido avaliadas em estudos anteriores, as indicações da literatura quanto a pesquisas realizadas com escalas diferentes para mensurar construtos similares permitiram levantar algumas hipóteses.

H1: O locus de controle interno no trabalho (LCI) está positivamente associado à medida global de bem-estar pessoal nas organizações e a seus indicadores separadamente.

H2: O locus de controle externo no trabalho (LCE) está negativamente associado à medida global de bem-estar pessoal nas organizações e a seus indicadores separadamente.

H3: O fator internalidade do locus de controle no trabalho (LCI) apresentará maior poder explicativo sobre à medida global de bem-estar pessoal nas organizações e a seus indicadores separadamente do que o fator externalidade (LCE).

2.5 Delineamento Metodológico

Esta pesquisa foi de natureza quantitativa e transversal, sendo dividida em duas etapas.

Etapa 1: Constituiu a realização de um estudo piloto, no qual o instrumento de pesquisa foi aplicado em trabalhadores de uma organizações de pequeno porte, com o objetivo de verificar a adequação e o entendimento das medidas utilizadas. Após a aplicação do estudo piloto, foram necessárias mudanças apenas na parte I do questionário (dados sociodemográficos). No que se refere à parte II (indicadores de bem-estar pessoal nas organizações), os participantes sinalizaram dificuldade de avaliar alguns itens, pois a escala de referência está distribuída em termos de frequência e não de concordância ou intensidade. No entanto, decidiu-se não fazer alterações na descrição dos itens para facilitar a comparação dos resultados desta pesquisa com o resultado de pesquisas anteriores. Houve questionamento, também, quanto à existência de alguns itens relativos à equipamentos de segurança, sinalizando que estas perguntas só seriam relevantes para alguns tipos de ocupação.

Etapa 2: Feitas as correções necessárias no instrumento de pesquisa, foi realizado o estudo propriamente dito, com a aplicação do questionário em trabalhadores de duas organizações de médio e grande porte no período de dezembro de 2012 a março de 2013. A escolha das organizações foi baseada nos seguintes critérios: 1) porte médio ou grande para facilitar o atingimento de um número significativo de participantes; 2) número reduzido de organizações para melhor controlar a variabilidade contextual de trabalho da amostra; 3) facilidade de acesso.

2.5.1 Participantes

A amostra, por conveniência, por conveniência, foi composta por 200 trabalhadores de duas organizações privadas: uma no setor de serviços (n=98, 49%) e uma no setor de varejo (n=102, 51%). O critério de elegibilidade destes profissionais foi a existência de um vínculo empregatício formal com a organização em que trabalhavam de, no mínimo, 3 meses, visto que, de acordo com a CLT, este tempo constitui o período de experiência, no qual o trabalhador ainda está se adaptando à empresa e sua permanência ainda é instável. Entende-se que estas condições servem como controle, posto que, dada a proliferação de tipos de contratos existentes hoje em dia, variáveis como a instabilidade do vínculo empregatício podem influenciar tanto nos níveis de bem-estar do trabalhador como na sua percepção de locus de controle.

2.5.2 Instrumentos

Como instrumento de pesquisa, foi utilizado um questionário dividido em 3 partes (APÊNDICE B):

- 1) variáveis pessoais (sexo, idade, estado civil e escolaridade) e ocupacionais (profissão, tempo de carreira, tempo na empresa, remuneração e carga horária de trabalho);
- 2) escala de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações validada por Dessen e Paz (2010b) e adaptada por Dessen (2010);
- 3) escala de lócus de controle no trabalho validada por Bastos (1991) e adaptada por Xavier (2005).

2.5.2.1 Escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações

A validação da escala de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações foi realizada por Dessen e Paz (2010b), com o objetivo de apresentar um instrumento que abarcasse melhor o conceito teórico desenvolvido por Paz (2004) e que, anteriormente, era medido através de uma escala unifatorial. A amostra que compôs o processo de validação foi formada por 630 trabalhadores de organizações de diferentes setores, em diversas cidades do Brasil. Como condição, foi colocado que o trabalhador deveria ter ao menos 3 (três) meses de empresa (Dessen & Paz, 2010b). Neste caso, interessou para a validação do instrumento, a participação de pessoas que já tivessem um vínculo mais estável com a empresa e uma vivência mais ampla no seu contexto organizacional.

Além dos indicadores pertinentes à literatura, foram introduzidos itens referentes a novos indicadores, os quais resultaram de uma entrevista prévia, na qual 54 trabalhadores foram abordados sobre o que consideravam ser bem-estar em sua organização. Após os procedimentos de análises semântica e de juízos, restaram 117 itens que foram expostos com base em uma escala de frequência de 5 pontos: 0- Nunca, 1- Raramente, 2- Às vezes, 3- Frequentemente, 4- Sempre (Dessen & Paz, 2010b).

Após a realização das análises estatísticas devidas, Dessen e Paz (2010b) encontraram uma solução final de 61 itens. Contudo, por ser o primeiro estudo referente a essa configuração do construto, as autoras sugeriram para agenda futura a realização de uma análise fatorial confirmatória e a verificação da possibilidade de reduzir ainda mais o tamanho da escala. Nesse sentido, a escala de Dessen & Paz (2010b) foi adaptada posteriormente por Dessen (2010), que encontrou uma solução de 49 itens, distribuídos em 10 fatores que explicavam, juntos, 59% da variância do construto. Estes fatores foram: salário (6 itens, $\alpha=0,91$); relação com a chefia (6 itens, $\alpha=0,93$); relação com colegas (6 itens, $\alpha=0,87$); relação com clientes (3 itens, $\alpha=0,76$); autonomia (4 itens, $\alpha=0,80$); identificação com a organização (6 itens, $\alpha=0,90$); identificação com o trabalho (6 itens, $\alpha=0,87$); oportunidades de crescimento (4 itens, $\alpha=0,82$); suporte ambiental (4 itens, $\alpha=0,79$); valorização do trabalho (4 itens, $\alpha=0,75$).

Fazer uma reflexão sobre os instrumentos utilizados para mensurar o bem-estar é de extrema importância para que se possa analisar a extensão da confiabilidade das pesquisas realizadas na área. Nesse sentido, Diener (1984) observa que, apesar de as escalas serem predominante de autoavaliação, nenhuma das medidas estudadas por ele apresentou alto nível de desejabilidade social, tampouco de aquiescência. Assim sendo, acredita-se que a escala apresentada terá as propriedades adequadas para os propósitos do presente estudo.

Na figura 02, é possível contemplar uma síntese referente aos indicadores validados por Dessen (2010), com suas respectivas definições e as referências teóricas que suportam a sua existência.

INDICADOR	DEFINIÇÃO	REFERÊNCIAS	ITENS
Autonomia	Participar do processo de tomada de decisão, ter espaço para implementar ideias novas e ser ouvido pela organização.	Van Horn et. al (2004); Paz (2004); Warr (1987,2007)	22, 25, 30, 43
Suporte Ambiental	Possuir infraestrutura material e equipamentos de segurança e trabalhar em um ambiente que contribui para a saúde do trabalhador.	Paz (2004); Warr (1987,2007)	4, 6, 23, 34
Salário	Gostar do salário que recebe, considerá-lo justo e suficiente para satisfazer as expectativas pessoais e sociais.	Paz (2004); Warr (1987,2007)	1, 14, 20, 26, 38, 49
Oportunidades de Crescimento	Gostar do sistema de promoção e ter conhecimento de seus critérios, ter oportunidades de se capacitar e de realizar treinamentos relevantes para o trabalho.	Paz (2004); Warr (2007)	7, 10, 29, 42
Relação com clientes	Gostar do relacionamento que mantém com os clientes e o perceber como respeitoso e como uma influência positiva para o trabalho.	Paz (2004); Warr (1987,2007)	5, 17, 28
Relação com colegas de trabalho	Ter relacionamento com colegas baseado na amizade, confiança, respeito, apoio e colaboração.	Van Horn et. al (2004); Vasconcelos (2004); Paz (2004); Warr (1987,2007)	3, 15, 32, 39, 40, 47
Relação com a chefia	Possuir uma chefia que seja atenciosa, aberta, respeitosa e competente.	Vasconcelos (2004); Paz (2004); Warr (2007)	13, 21, 27, 36, 44, 48
Identificação com o trabalho	Gostar do trabalho que faz, realizar tarefas variadas que possibilitam o uso de suas habilidades e talentos e que contribuem para o desenvolvimento de seu potencial.	Paschoal (2008); Van Horn et. al (2004); Warr (1987,2007)	9, 11, 16, 31, 33, 37
Valorização do trabalho	Conhecer os resultados do seu trabalho e considerá-lo importante, tanto para a organização quanto para a sociedade.	Paz (2004); Warr (1987,2007)	18, 24, 35, 45
Identificação com a organização	Sentir admiração, orgulho, confiança e identificação pela organização, percebendo-a como séria e acreditando nos resultados do trabalho que é realizado na mesma.	Van Horn et. al (2004); Vasconcelos (2004); Warr (2007)	2, 8, 12, 19, 41, 46

Figura 02 – Síntese dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

FONTE: Adaptação de Dessen (2010).

Apesar da ampliação do construto, vale ressaltar que o conceito de Paz (2004), que considera o bem-estar como a satisfação de necessidades e a realização de desejos

dos indivíduos ao desempenhar seu papel na organização, permanece. Por conseguinte, Dessen (2010) ratifica que:

(...) para que as pessoas possam alcançar o bem-estar pessoal nas organizações em que trabalham, é necessário que percebam a presença frequente dos indicadores listados. Portanto, algumas destas características proporcionam a satisfação das necessidades do trabalhador e as outras permitem a sua realização (p. 45).

Dessen (2010), a partir da colocação feita por Azevedo e Cruz (2006, apud Dessen, 2010), observa que a identificação destes indicadores converge para uma contribuição mais consistente por parte do psicólogo organizacional, visto que é uma postura de caráter prevencionista, a qual ajuda a ressaltar, no processo de análise do contexto laboral, os principais fatores que potencializam tanto a produtividade do sistema quanto a saúde dos trabalhadores.

2.5.2.2 Escala de Locus de Controle no Trabalho (WLCS)

O locus de controle foi avaliado através da escala de locus de controle no trabalho (WLCS). Esta escala foi desenvolvida por Spector (1988), sendo validada no Brasil pela primeira vez por Bastos (1991).

No total, a escala utilizada é composta por 16 itens, os quais são distribuídos em 2 fatores, quais sejam:

FATOR	DEFINIÇÃO	ITENS
Internalidade	Percepção de que os eventos que ocorrem no ambiente de trabalho estão sob controle do indivíduo	1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 e 15
Externalidade	Percepção de que os eventos que ocorrem no ambiente de trabalho estão sob controle de algo externo ao indivíduo	5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 e 16

Figura 03 – Síntese dos fatores do locus de controle no trabalho

FONTE: Elaboração própria.

Os itens são apresentados na forma de assertivas. No caso do fator internalidade, é necessário que a inversão dos valores seja feita no momento da análise de distribuição da normalidade da amostra.

Na proposta inicial de Spector (1988), as opções de resposta variavam em uma técnica de escalonamento *likert* de 6 pontos. Para a versão utilizada nesta pesquisa, porém, considerou-se um estudo recente realizado no Brasil com o instrumento. Este estudo, realizado por Xavier (2005), adota a formatação de escala com opções de respostas em 05 (cinco) níveis: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 – Não concordo, nem discordo; 4 - Concordo parcialmente; 5- Concordo totalmente. Xavier (2005) relata ter encontrado os seguintes *alphas* de cronbach para os fatores avaliados: no LCI, $\alpha = 0,62$; no LCE, $\alpha = 0,78$.

É digno de nota que grande parte das análises estatísticas referentes ao grau de consistência da escala de locus de controle no trabalhado, tanto no Brasil quanto no exterior, não apresentou coeficientes ideais (Provazi, 2007; Xavier, 2005). Porém, um estudo recente realizado por Oliver, Jose e Brough (2006), o qual propunha uma solução de 3 fatores para a escala, atingiu propriedades mais consistentes em termos psicométricos. Desta forma, acredita-se que novas soluções podem ser testadas aqui a fim de verificar a adequação da escala escolhida.

2.6 Procedimentos de coleta de dados

A princípio, foi feito contato com as organizações, através do setor de Recursos Humanos (RH), para explicar o objetivo da pesquisa e obter o consentimento das mesmas para a coleta de dados no ambiente organizacional. Os instrumentos foram

disponibilizados apenas na versão impressa, sendo ministrados de forma individual ou coletiva naqueles trabalhadores que se dispuseram a participar voluntariamente da pesquisa. A administração dos questionários foi feita pela própria pesquisadora e/ou com o auxílio de funcionários da área de RH da empresa que foram previamente instruídos sobre os passos da aplicação e sobre possíveis dúvidas que poderiam surgir entre os respondentes.

Para atender às recomendações do Comitê Nacional de Ética na Pesquisa (CONEP), junto ao instrumento de coleta, foi anexado um termo de consentimento livre e esclarecido, no qual estão dispostas informações sobre a importância acadêmica da pesquisa, bem como da garantia de anonimato e do caráter voluntário do preenchimento das escalas (APÊNDICE A).

2.7 Procedimentos de análise de dados

A análise dos dados foi quantitativa e viabilizada através do software SPSS 17.0 (Software Package for Social Sciences). Primeiramente, foram realizadas análises estatísticas exploratórias para identificar e corrigir problemas de digitação, dados omissos (*missings*), casos extremos (*outliers*) e distribuição. Apenas um participante foi excluído por se configurar como *outlier*, reduzindo a amostra para 200 participantes. As avaliações subsequentes através de testes de skewness, kurtosis e do teste Kolmogorov-Smirnov demonstraram adequação da amostra em termos de normalidade.

Após o tratamento do banco de dados, para atender aos objetivos de pesquisa, as rotinas de análise foram distribuídas conforme disposto a seguir:

Objetivos	Análises
<p>1. Descrever os níveis de bem-estar e seus indicadores entre os participantes.</p> <p>2. Caracterizar os padrões de locus de controle dos participantes.</p>	<p>✓ Análise Fatorial Exploratória</p> <p>✓ Teste de Confiabilidade (<i>alpha</i> de Cronbach)</p> <p>✓ Análises descritivas (média, desvio padrão, frequência)</p>
<p>3. Relacionar variáveis demográficas e ocupacionais com os níveis de bem-estar dos participantes.</p> <p>4. Relacionar variáveis demográficas e ocupacionais com os padrões de locus de controle dos participantes.</p>	<p>✓ Teste <i>t</i></p> <p>✓ ANOVA</p>
<p>5. Avaliar as possíveis relações entre os diferentes padrões de locus de controle no trabalho e os níveis de bem-estar pessoal nas organizações.</p>	<p>✓ Análise de Correlação: <i>r</i> de Pearson</p> <p>✓ Regressão Linear</p>

Figura 04 – Procedimentos de análises de dados que foram utilizados para atingir os objetivos

CAPÍTULO III

3. Resultados e Discussão

Neste tópico, são descritos e discutidos os resultados. Primeiramente, é feita a caracterização da amostra participante. Em seguida, apresentam-se os resultados das análises fatoriais e descritivas dos instrumentos utilizados. Expõem-se, ainda, as análises de variância entre os grupos. Por fim, são apresentadas as análises de correlação e de regressão entre os construtos estudados.

3.1 Caracterização dos participantes

Na tabela 01, apresenta-se a caracterização dos 200 participantes por variáveis sociodemográficas.

Destaca-se que há equilíbrio na participação de homens (54,0%) e mulheres (46,0%). Quanto à faixa etária, os participantes são predominantemente jovens, situando-se, em sua maioria, nas faixas de 18 a 25 anos (33,5%) e de 26 a 35 anos (54,1%). Quanto ao estado civil, a maior parte da amostra declara-se solteira (50,0%) ou casada/com companheiro(a) (42,4%).

No que concerne à escolaridade, há o predomínio de participantes com ensino médio (37,5%), porém, há também forte representação de pessoas com ensino superior incompleto (29,0%) e completo (21,5%). Há, ainda, uma parcela da amostra que apresenta pós-graduação (8,5%).

É interessante observar que, embora os dados tenham sido coletados entre trabalhadores que desempenham atividades predominantemente operacionais, mais da metade da amostra revela ter qualificação acadêmica, indo além do ensino médio. Este cenário é favorecido por duas tendências principais da atualidade. Primeiro, o Brasil tem desenvolvido uma série de políticas de incentivo à educação, que facilitam o acesso da população em cursos de nível superior. Segundo, com o mercado cada vez mais competitivo, esta atualização e a busca por melhorias contínuas torna-se uma exigência para a empregabilidade, ainda que, muitas vezes, grande parte dos conhecimentos e habilidades desenvolvidos nestes cursos não possam ser aplicados diretamente na prática de trabalho, gerando insatisfação quanto à impossibilidade de crescimento profissional na empresa e também quanto à subutilização das competências destes profissionais.

Tabela 01 – Caracterização da amostra por variáveis sociodemográficas

Variáveis	Organização 1 (n=102)	Organização 2 (n=98)	Total (N=200)
Sexo (%)			
Feminino	71,6	19,4	46,0
Masculino	28,4	80,6	54,0
Idade em anos (%)			
18 - 25 anos	43,0	23,4	33,5
26 - 35 anos	54,0	54,3	54,1
> 36 anos	3,0	22,4	12,4
Estado Civil (%)			
Solteiro(a)	63,4	36,1	50,0
Casado(a)/Companheiro(a)	29,7	55,7	42,4
Separado(a)/Divorciado(a)	5,9	8,2	7,1
Viúvo(a)	1,0	0,0	0,5
Escolaridade (%)			
Ensino Fundamental	1,0	6,1	3,5
Ensino Médio	22,5	53,1	37,5
Ensino Superior Incompleto	34,3	23,5	29,0
Ensino Superior Completo	29,4	13,6	21,5
Pós-graduação	12,7	4,1	8,5

Conforme pode ser visto na tabela 02, que especifica os dados da amostra por variáveis ocupacionais, a carga horária de trabalho da maioria dos participantes é de 40 a 44h por semana (88,1%). Uma parcela menor (7,4%) indicou trabalhar entre 30 e 36h semanais, enquanto alguns participantes destacaram que a carga horária excede 44h por semana (4,1%).

Tabela 02 – Caracterização da amostra por variáveis ocupacionais

Variáveis	Organização 1 (n=102)	Organização 2 (n=98)	Total (N=200)
Carga horária (%)			
> 44h	4,3	4,9	4,5
40-44h	84,0	92,7	88,1
30-36h	11,7	2,4	7,4
Área de atuação (%)			
Administrativo	86,1	17,3	52,3
Vendas	0,0	53,1	26,1
Motoristas	0,0	12,2	6,0
TI	10,9	1,0	6,0
Ajudantes/Serviços Gerais	0,0	16,3	8,0
Outros	3,0	0,0	1,5
Cargos de gestão (%)			
Sim	13,9	7,1	10,6
Não	86,1	92,9	89,4
Tempo na atividade/cargo (%)			
Até 12 meses	32,6	24,2	28,5
Entre 1 e 3 anos	31,6	30,5	31,1
Entre 3 e 6 anos	18,4	20,0	19,2
Entre 6 e 10 anos	11,2	10,5	10,9
10 anos ou mais	6,1	14,7	10,4
Tempo na empresa (%)			
Até 12 meses	34,6	28,2	31,5
Entre 1 e 3 anos	41,6	41,7	41,6
Entre 3 e 6 anos	13,9	24,0	18,8
6 anos ou mais	9,9	6,3	8,1
Remuneração atual (%)			
Até 2 salários mínimos	63,3	63,9	63,6
Mais de 2 até 3 salários mínimos	15,8	17,5	16,7
Mais de 3 até 4 salários mínimos	8,9	5,2	7,1
Mais de 4 até 10 salários mínimos	9,9	13,4	11,6
Acima de 10 salários mínimos	2,0	0,0	1,0

No geral, os profissionais estão distribuídos em 6 áreas principais de atuação/ocupação, que foram definidas nas categorias: administrativa (52,3%), vendas (26,1%), motoristas (6,0%), tecnologia da informação (6,0%), ajudantes/serviços gerais (8,0%) e outros (1,5%). Assinala-se, ainda, que apenas 10,6% da amostra desempenha funções de gestão (cargos de supervisão ou gerência).

O tempo de inserção na ocupação mostrou-se bastante variável entre os participantes, indo de menos de 12 meses até mais de 10 anos. A maior parte, porém, declarou estar na ocupação há menos de 3 anos (73,1%).

O tempo de trabalho na empresa também apresentou grande variação, sendo suas categorias de tempo representadas de maneira bastante similar ao tempo de inserção na ocupação. Este dado permite inferir que grande parte dos profissionais que responderam a esta pesquisa tiveram, na empresa em questão, o seu primeiro emprego, e, ao longo do tempo em que permaneceram na empresa, tiveram pouca mobilidade interna, uma vez que continuam assumindo a mesma ocupação.

Quanto à remuneração, destaca-se que a maior parte dos trabalhadores recebe até 2 salários mínimos (63,6%), seguido por uma parcela significativa que recebe entre 2 e 3 salários mínimos (16,7%), estando apenas uma pequena parcela dos participantes associada à remuneração mais alta, acima de 10 salários mínimos (1,0%).

3.2 Propriedades psicométricas das escalas utilizadas

Nesta seção, estão dispostas as análises psicométricas realizadas com os instrumentos de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações e de locus de controle no trabalho.

3.2.1 Propriedades psicométricas da escala “Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações”

Com o objetivo de garantir que o instrumento estivesse adequado à amostra de trabalhadores participantes deste estudo, antes de realizar as análises descritivas dos indicadores do bem-estar pessoal nas organizações, fez-se a análise fatorial da escala. Inicialmente, buscou-se reproduzir as mesmas rotinas realizadas por Dessen (2010), encontrando-se uma solução de 10 fatores, de propriedades psicométricas satisfatórias, porém com distribuição de itens por fatores incompatível em termos teóricos, de forma que esta solução foi descartada.

Para testar outras possibilidades, conforme sugestão de Field (2009), foi adotado o método de análise de componentes principais, com rotação oblíqua (promax), mais indicada para a avaliação em ciências sociais, uma vez que pressupõe que existe correlação entre os fatores estudados. Ressalta-se que a carga fatorial mínima considerada foi a de 0,4.

Com a tentativa de encontrar uma solução que correspondesse melhor ao construto em termos teóricos e psicométricos, foram utilizados dois critérios. Primeiro, foi executada a exclusão de itens que não apresentaram carga fatorial em nenhum dos fatores (09 - Gosto do trabalho que faço, 18 - Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo, e 34 - Tenho a infraestrutura material necessária para a execução do meu trabalho). Em seguida, realizou-se a exclusão de itens que se acoplaram a fatores nos quais não havia correspondência teórica direta e, ainda, apresentavam carga fatorial mais baixa. Enquadraram-se neste segundo quesito os itens: 22 - Tenho liberdade para executar minhas atividades usando meu estilo pessoal, que pertencia teoricamente ao fator “autonomia”, mas que, neste estudo, se agrupou ao fator “relação com a chefia”; e 11 -

Penso que, trabalhando nesta organização, eu desenvolvo meu potencial, o qual foi proposto para o fator “identificação com o trabalho”, mas que havia se agrupado com “autonomia” e “oportunidades de crescimento”.

Após serem eliminados os itens 09, 11, 18, 22, 34 da escala original, a análise exploratória foi realizada, então, com os 44 itens restantes. O teste de adequação da amostra, KMO, resultou em um valor de 0,912, que indica alta adequação. O teste de esfericidade de Bartlett apontou para correlações significativas entre as variáveis analisadas [$\chi^2(946) = 5433,563, p < .0001$]. Para a extração de fatores, foram considerados os critérios de *eigenvalue* e o teste *screenplot*, além do critério da relevância teórica das dimensões.

Esta análise resultou na solução mais adequada ao estudo, a qual foi composta por 44 itens, distribuídos em 9 (nove) fatores que, juntos, explicaram 71,37% da variação do construto. Na tabela 3, podem ser vistos os autovalores e as variâncias explicadas por fator.

Tabela 03 – Fatores resultantes da análise de componentes principais da escala de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações com 44 itens

Fatores	Auto-valores Iniciais		
	Total	% Variância	% Acumulado
1	16,361	37,183	37,183
2	3,682	8,369	45,552
3	2,695	6,124	51,676
4	2,201	5,003	56,679
5	1,541	3,503	60,182
6	1,491	3,389	63,571
7	1,316	2,992	66,563
8	1,117	2,538	69,101
9	0,999	2,272	71,372

Destes fatores, 8 (oito) corresponderam à proposta original (1 - salário, 2 - relação com a chefia, 3 - identificação com a organização, 4 - relação com os colegas de trabalho, 6 - identificação com o trabalho, 7 - suporte ambiental, 8 - relação com os clientes e 9 -

valorização do trabalho). Porém, os fatores originalmente nomeados por “autonomia” e “oportunidades de crescimento na organização” condensaram-se em um único fator (5).

Sendo a “autonomia” um um dos indicadores mais importantes na literatura sobre bem-estar no contexto de trabalho (Van Horn et. al, 2004; Paz, 2004; Warr, 1987,2007), faz-se necessário refletir sobre o motivo pelo qual este fator mesclou-se com outro. Nesta discussão, vale considerar que as empresas onde ocorreu a coleta de dados, embora de ramos de atuação diferentes, possuem características similares. Tanto as atividades de trabalho do varejo quanto da logística de distribuição caracterizam-se como predominantemente operacionais. Nestas organizações, a pirâmide da estrutura organizacional comporta a maior parte dos trabalhadores na base, permitindo pouca perspectiva de desenvolvimento e crescimento interno. Na base, geralmente a variabilidade de tarefas é baixa e o trabalho prescrito prevalece, permitindo pouco espaço para inovação e autonomia. Assim, a possibilidade de crescimento interno se associa à possibilidade de angariar maior autonomia sobre o trabalho realizado e um melhor status na estrutura organizacional.

Neste sentido, é possível sugerir que, na visão dos trabalhadores, ter “oportunidades de crescimento” e dispor de “autonomia” são fatores que se sobrepõem à medida que representam um movimento da empresa em prol da valorização do seu quadro funcional. Diante deste cenário, decidiu-se nomear o fator como “crescimento/autonomia”, adaptando a escala para a realidade da amostra em questão.

Para mais detalhes sobre a organização final dos fatores resultantes da escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal Nas Organizações (itens, cargas fatoriais, *alphas* por fator) ver apêndice C.

3.2.2 Propriedades da escala “Locus de Controle no Trabalho” (WLCS)

Embora o locus de controle no trabalho tenha alcançado bastante destaque nas pesquisas realizadas na área organizacional, não existe consenso em torno das propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados para mensurá-lo. Abbad e Meneses (2004) ressaltam que, apesar do extenso número de escalas disponíveis para uso no Brasil, muitas delas apresentam baixos índices de consistência interna e, portanto, a escolha do instrumento a ser utilizado para mensurar o locus de controle torna-se ainda mais delicada. Estes mesmos autores levantam a hipótese de que estes dados possam ser resultado da dificuldade de definição da “internalidade” que recebe denominações diversas como: internalidade instrumental, controle pessoal, controle interno e eficácia pessoal (Abbad & Meneses, 2004). Ainda que a definição geral de locus de controle não difira muito ao longo da evolução do conceito, ressalta-se que a sua composição fatorial apresenta algumas divergências, que, na verdade, compõem um movimento de ampliação do escopo do construto com o objetivo de entendê-lo sob uma perspectiva multidimensional. Diante desta realidade, objetivou-se realizar uma análise fatorial da escala com fins de testar diferentes possibilidades que agregassem maior valor explicativo ao construto, dando especial atenção para a organização do fator internalidade.

Oliver, Jose e Brough (2006) desenvolveram, recentemente, um estudo dedicado à análise confirmatória do WCLS, que apontou como melhor resultado a estruturação desta escala em 3 fatores (externalidade, internalidade 1 e internalidade 2). Assim, esta foi a primeira possibilidade testada na análise fatorial, porém, tal distribuição não se confirmou.

A solução original de Spector (1988) em 2 fatores (externalidade e internalidade) tampouco se mostrou adequada para a amostra analisada, uma vez que os itens 1 (O

trabalho será uma atividade positiva ou não a depender de como o trabalhador o encara) e 4 (Se os empregados não estão satisfeitos com uma decisão do seu chefe devem tentar corrigir a situação) não apresentaram carga fatorial.

Assim, após as avaliações de diferentes modelos, foram eliminados os itens 1 e 4, identificando-se que a melhor estrutura para esta pesquisa consistiu em 14 itens distribuídos em dois fatores de locus de controle, sendo um a externalidade (fator 1) e outro a internalidade (fator 2), que foram responsáveis por 42,34% da variância explicada, conforme pode ser visto na tabela 4. O teste de adequação da amostra, KMO, resultou em um valor de 0,776, que indica adequação satisfatória. O teste de esfericidade de Bartlett foi significativo [$\chi^2(91) = 608,180, p < .0001$], apontando para correlações significativas entre as variáveis analisadas.

Tabela 04 – Fatores resultantes da análise de componentes principais da escala de locus de controle no trabalho com 14 itens

Fatores	Auto-valores Iniciais		
	Total	% Variância	% Acumulado
1	3,578	25,557	25,557
2	2,350	16,787	42,344

Para mais detalhes sobre a organização final dos fatores resultantes da escala de Locus de Controle no Trabalho (WCLS) (itens, cargas fatoriais, *alphas* por fator) ver apêndice D.

3.3 Descrição dos níveis de Bem-estar Pessoal nas Organizações e dos padrões de Locus de Controle no Trabalho

A seguir, são apresentadas as análises descritivas feitas a partir das variáveis de bem-estar pessoal nas organizações e de locus de controle no trabalho.

3.3.1 Descrição dos níveis de Bem-estar Pessoal nas Organizações

Ao avaliar de forma global o bem-estar pessoal nas organizações, verificou-se que os participantes reportaram experimentar um nível mediano de bem-estar ($M=2,52$, $DP=0,67$), contudo, este nível variou bastante quando a análise foi feita a partir dos indicadores separadamente, conforme pode ser visto na tabela 05.

Tabela 05 – Média e desvio padrão dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

Indicadores de BEPO	Média <i>M</i>	Desvio Padrão <i>DP</i>
Salário	1,50	1,003
Relação com os colegas de trabalho	2,84	0,770
Relação com os clientes	2,82	0,827
Identificação com a organização	2,91	0,846
Relação com a chefia	2,82	1,061
Crescimento/autonomia	2,09	0,994
Identificação com o trabalho	2,84	0,929
Suporte Ambiental	2,31	0,994
Valorização do trabalho	3,02	0,835

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”.

Pode-se verificar que, dentre os 9 indicadores de BEPO mensurados, o que os participantes apresentaram menor nível de bem-estar com relação ao “salário” ($M=1,50$, $DP=1,00$), que é o único indicador situado abaixo do ponto médio da escala (2,0). Assinala-se, também, que o fator “crescimento/autonomia” foi avaliado com baixa frequência pelos participantes, estando seu nível ($M=2,09$, $DP=0,99$) bem próximo ao ponto médio da escala. Salienta-se que este resultado converge com as características amostrais antes descritas de baixo nível de remuneração e de longo tempo de trabalho na mesma ocupação.

Por outro lado, os indicadores de bem-estar que receberam melhor avaliação pelos trabalhadores foram, respectivamente, a “valorização do trabalho” ($M=3,02$, $DP=0,83$) e a “identificação com a organização” ($M=2,91$, $DP=0,84$). Deste modo, entende-se que, para os participantes deste estudo, o trabalho que realizam possui importante significado

para a sociedade e para a concretização dos objetivos organizacionais. Além disso, o pertencimento à organização representa motivo de orgulho e admiração.

A comparação entre os indicadores por grupo temático pode ser visualizada na figura 05.

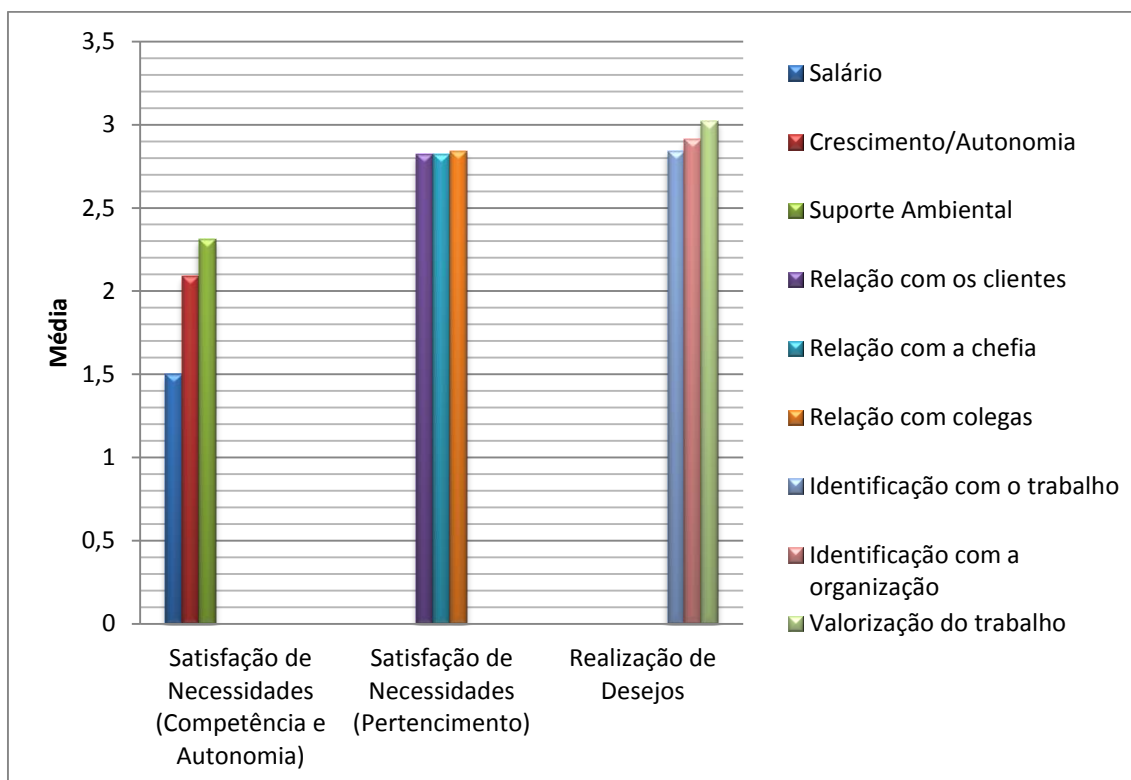


Figura 05 – Média dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

A partir destes dados referentes aos indicadores de BEPO, observa-se que, assim como na pesquisa feita por Dessen (2010), os trabalhadores deste estudo perceberam com maior frequência aqueles indicadores relativos à realização de desejos (valorização do trabalho, identificação com a organização e identificação com o trabalho, respectivamente) do que os indicadores relativos à satisfação de necessidades (suporte ambiental, crescimento/autonomia e salário, respectivamente), exceto no caso dos indicadores de necessidades de pertencimento (relação com os colegas de trabalho, relação com os clientes, relação com a chefia), que obtiveram níveis mais altos.

Estas diferenças incitam o questionamento sobre quais variáveis podem influenciar a percepção dos indivíduos sobre as frequências destes indicadores. Nesse sentido, é importante mencionar que os indicadores de realização de desejos dependem de questões mais intrínsecas e subjetivas e, conseqüentemente, ficam sob maior influência e controle do próprio indivíduo. Em contrapartida, os indicadores de satisfação de necessidades dependem mais de aspectos externos ao indivíduo.

No caso dos indicadores de satisfação de necessidades de pertencimento, pressupõe-se uma grande influência de fatores recíprocos entre o indivíduo e o seu ambiente, uma vez que são baseados em relacionamentos interpessoais. Já aqueles indicadores de satisfação de necessidades de competência e autonomia dependem bastante de características extrínsecas da organização, como as políticas de gestão de pessoas. Diante deste cenário, assimila-se que o bem-estar pessoal destes trabalhadores em suas organizações está mais pautado em possibilidades de realização de desejos e na satisfação de suas necessidades de pertencimento do que na satisfação de suas necessidades de competência e autonomia, o que pode ser explicado pelas características organizacionais anteriormente discutidas.

3.3.2 Descrição dos padrões de Locus de Controle no Trabalho

A análise descritiva da escala de locus de controle no trabalho mostrou que, na população estudada, o fator “internalidade” ($M=3,69$, $DP=0,68$) prevaleceu sobre o fator “externalidade” ($M=2,36$, $DP=0,84$).

Tabela 06 – Média e desvio padrão do locus de controle no trabalho por fator

Fator	Média <i>M</i>	Desvio Padrão <i>DP</i>
Externalidade	2,36	0,844
Internalidade	3,69	0,687

Embora esta amostra seja composta por trabalhadores que, em sua maioria, desempenham atividades mais operacionais, é importante lembrar que se trata de um grupo de profissionais cujo nível acadêmico está predominantemente entre médio e superior. Em estudos anteriores (Noriega et al., 2003; Provazi, 2007), a escolaridade mais alta foi associada a níveis mais altos de LCI, de forma que cabe colocar que tais resultados podem ser decorrentes desta característica sociodemográfica dos participantes. Convém também pontuar que estudos anteriores realizados por Spector e colaboradores (2001) sinalizaram a associação entre o LCI e culturas mais individualistas e o LCE e culturas mais coletivistas. Assim, é possível cogitar que o fato de, nessas organizações, existir uma avaliação mais individual referente a resultados e produtividade favoreça o desenvolvimento de uma orientação mais interna.

Outra maneira utilizada para descrever o locus de controle no trabalho é a partir da classificação dos trabalhadores entre “internos e externos”. Nesta pesquisa, esta divisão foi promovida utilizando o ponto médio da escala (3,0). Após a inversão dos itens do fator internalidade, agrupou-se os participantes com a predominância do fator internalidade (média abaixo de 3,0) ou com a predominância do fator externalidade (média acima de 3,0). Encontrou-se, então, que, segundo este critério, 56% dos trabalhadores que participaram desta pesquisa podem ser classificados como indivíduos de orientação mais interna, enquanto os 44% restantes possuem orientação mais externa, o que mostra um equilíbrio da amostra. Vale lembrar, contudo, que esta divisão é meramente didática, uma vez que, conforme lembra Xavier (2005), o mesmo indivíduo pode ser considerado interno em um determinado contexto e externo em outro.

Tabela 07 – Distribuição dos participantes em “externos” e “internos”

Grupos	n	Frequência (%)
Externos	85	44,0
Internos	108	56,0

3.4 Variâncias entre grupos

A fim de verificar como os diferentes grupos pesquisados se comportaram em relação às principais variáveis do estudo (indicadores de bem-estar pessoal nas organizações e padrões de locus de controle no trabalho), foram realizados testes de diferenças de médias (test *t*) e análises de variância (ANOVA), considerando as seguintes características: sexo, idade, escolaridade, tempo na empresa e remuneração. Salienta-se que estão relatados e discutidos aqui apenas os resultados que foram avaliados como estatisticamente significativos, assumindo-se que as variáveis de estudo não citadas não apresentaram diferenças de variância entre grupos perante as características consideradas.

Tendo assumido a homogeneidade das variâncias através do teste de Levene, para os grupos com mais de duas categorias, seguiu-se com a análise intra-grupo (*post hoc* – Tukey e Games-Howell), visando identificar entre quais categorias se encontrava a diferença significativa de médias. Foi escolhido o procedimento de Games-Howell para ser reportado, pois, de acordo com Field (2009), ele é o mais poderoso e também mais preciso quando os tamanhos amostrais são diferentes.

3.4.1 Variação quanto ao sexo

Na tabela 8, verifica-se que houve diferenças significativas entre as médias dos participantes do sexo feminino e do sexo masculino quanto à medida geral de bem-estar pessoal nas organizações, bem como quanto aos indicadores: salário, crescimento/autonomia, identificação com o trabalho e valorização do trabalho.

Em todos os casos, constatou-se que a média dos participantes do sexo masculino é significativamente maior do que a média dos participantes do sexo feminino. Em outras palavras, quando comparados com as mulheres, identificou-se que os homens avaliam

melhor o salário que recebem, consideram maiores as possibilidades de crescimento e autonomia na organização, se identificam mais com o seu trabalho, além de perceberem mais a valorização do próprio trabalho.

Tabela 08 – Variância das médias dos trabalhadores em função do sexo

Variáveis	N	M	DP	Df	t	Sig.
BEPO geral						
Feminino	92	2,40	0,647	198	-2,241	.025
Masculino	108	2,62	0,690			
BEPO salário						
Feminino	92	1,18	0,920	198	-4,267	.000
Masculino	108	1,76	0,997			
BEPO crescimento/autonomia						
Feminino	92	1,82	0,768	198	-3,367	.000
Masculino	108	2,32	0,773			
BEPO identificação c/ trabalho						
Feminino	92	2,70	0,987	198	-2,001	.049
Masculino	108	2,96	0,863			
BEPO valorização do trabalho						
Feminino	92	2,87	0,892	198	-2,293	.025
Masculino	108	3,14	0,766			

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”.

É de se notar que, na maior parte dos estudos encontrados que avaliam o bem-estar especificamente relacionado ao contexto de trabalho (por exemplo: Dessen, 2010; Mourão, 2009; Paschoal, 2008), a comparação entre a percepção do bem-estar entre profissionais do sexo masculino e feminino não é mencionada. Destaca-se, desta literatura, apenas o estudo de Warr (1992), que indicou um resultado oposto ao aqui encontrado, ou seja, que mulheres têm maiores níveis de bem-estar relacionado ao trabalho do que homens. Sendo assim, entende-se que as diferenças aqui relatadas não possuem respaldo na literatura, precisando ser melhores investigadas.

3.4.2 Variação quanto à idade

No que concerne à idade, verificou-se diferenças significativas entre os diversos grupos de faixas etárias quanto à medida geral de bem-estar pessoal nas organizações e também quanto aos seguintes indicadores: salário, identificação com a organização, crescimento/autonomia, identificação com o trabalho e valorização do trabalho. O LCE também variou significativamente entre os diferentes grupos de faixas etárias.

Tabela 09 – Variância das médias dos trabalhadores de diferentes faixas etárias

Variáveis	N	M	DP	Df	F	Sig.
BEPO geral						
18 - 25 anos	65	2,42	0,606	2	4,334	.014
26 - 35 anos	105	2,50	0,707			
> 36 anos	24	2,88	0,661			
BEPO salário						
18 - 25 anos	65	1,26	0,920	2	6,695	.002
26 - 35 anos	105	1,53	0,979			
> 36 anos	24	2,11	1,060			
BEPO identificação c/ organização						
18 - 25 anos	65	2,79	0,740	2	3,364	.037
26 - 35 anos	105	2,91	0,900			
> 36 anos	24	3,30	0,770			
BEPO crescimento/autonomia						
18 - 25 anos	65	1,92	0,968	2	3,152	.045
26 - 35 anos	105	2,11	0,995			
> 36 anos	24	2,50	0,943			
BEPO identificação com trabalho						
18 - 25 anos	65	2,64	0,889	2	6,125	.003
26 - 35 anos	105	2,89	0,909			
> 36 anos	24	3,38	0,719			
BEPO valorização do trabalho						
18 - 25 anos	65	2,91	0,848	2	3,546	.031
26 - 35 anos	105	3,01	0,833			
> 36 anos	24	3,43	0,691			
LC externalidade						
18 - 25 anos	65	2,50	0,804	2	3,465	.033
26 - 35 anos	99	2,39	0,870			
> 36 anos	23	1,91	0,779			

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”. LC corresponde a “lôcus de controle no trabalho”.

As análises intra-grupo (tabela 10) permitiram observar que houve diferenças significativas de médias dos grupos “entre 18 e 25 anos” e “acima de 36 anos” em todas as variáveis citadas, sendo essa diferença negativa para todos os casos, exceto para o caso da variável externalidade.

Também foram identificadas diferenças significativas e negativas entre os grupos de “entre 26 e 35 anos” e de “acima de 36 anos” quanto à medida global de bem-estar e aos indicadores “identificação com o trabalho” e “valorização do trabalho”.

Tabela 10 – Análises intra-grupo da variância das médias dos trabalhadores de diferentes faixas etárias

Variáveis	I-J	Sig.
BEPO geral		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,466	.012
Entre 26 e 35 anos X Acima de 36 anos	-0,380	.044
BEPO salário		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,845	.004
BEPO identificação com a organização		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,516	.019
BEPO crescimento/autonomia		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,585	.035
BEPO identificação com o trabalho		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,731	.001
Entre 26 e 35 anos X Acima de 36 anos	-0,481	.020
BEPO valorização do trabalho		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	-0,518	.013
Entre 26 e 35 anos X Acima de 36 anos	-0,424	.034
LC externalidade		
Entre 18 e 25 anos X Acima de 36 anos	0,531	.026

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”. LC corresponde a “lôcus de controle no trabalho”.

A influência da idade sobre a percepção de bem-estar diverge ao longo da literatura e, neste ponto, vale a pena considerar a relevância que a utilização de diferentes construtos de bem-estar pode ter quando se pretende comparar os resultados encontrados

em diferentes pesquisas. Warr (1999 apud Dessen, 2010), utilizando o construto de bem-estar ocupacional, verificou uma relação não-linear entre idade e bem-estar, descrevendo que os indivíduos mais jovens e mais velhos apresentaram maiores níveis de bem-estar do que aqueles de idade intermediária. Já as pesquisas de Paz e colaboradoras (2009) e de Dessen (2010), que utilizaram o construto de bem-estar pessoal nas organizações, convergem em indicar que o nível de bem-estar dos trabalhadores variou de forma positiva e linear com a idade. Tais resultados são compatíveis com os aqui dispostos, que indicaram que o nível de bem-estar pessoal nas organizações é maior quanto maior a faixa etária do trabalhador.

De maneira específica, observou-se, ainda, que trabalhadores mais jovens estavam menos satisfeitos com o seu salário, possuíam menos identificação com a organização e com o seu trabalho, além de perceberem menores oportunidades de crescimento e autonomia na empresa, bem como entenderem o seu trabalho como menos valorizado. Pode-se justificar essa tendência com base na premissa de que os trabalhadores mais jovens possuem, em geral, menos tempo na empresa. Deste modo, quando comparados aos mais velhos, os mais jovens tendem a receber salários inferiores, perceber menos oportunidades imediatas de ascender na carreira e sentir menos valorização do seu trabalho. O tempo na empresa também pode influenciar a identificação com a organização e com o trabalho, pois, em se tratando de vínculos afetivos, quanto mais profundo o conhecimento, maior a facilidade de desenvolvimento destes vínculos. Lembra-se que, embora na sua pesquisa Dessen (2010) tenha trabalhado com faixas etárias diferentes, seus resultados também pontuam que os mais jovens revelam menor nível de bem-estar nos fatores “identificação com o trabalho” e “valorização do trabalho”.

Quanto à variação das médias do LCE, percebeu-se que os mais jovens tendem a apresentar maior nível de externalidade no trabalho. Este resultado diverge dos achados de Noriega e colaboradores (2003) e de Rodrigues (2007), contudo, é preciso ponderar que nestas pesquisas foram utilizadas medidas de lócus de controle que consideravam o construto de maneira multidimensional e não apenas a partir do contínuo internalidade-externalidade.

3.4.3 Variação quanto à escolaridade

A fim de avaliar a diferença entre grupos de escolaridades, os participantes foram separados de acordo com os níveis: fundamental e médio, superior incompleto/completo, e pós-graduação. Verificou-se, assim, que as médias dos grupos variaram significativamente apenas em relação aos indicadores “relação com os colegas” e “suporte ambiental”, conforme detalhado na tabela 11.

Tabela 11 – Variância das médias dos trabalhadores de diferentes níveis de escolaridade

Variáveis	N	M	DP	Df	F	Sig.
BEPO relação com colegas						
Fundamental e médio	80	2,66	0,813	2	4,361	.014
Superior incompleto/completo	101	2,93	0,722			
Pós-graduação	17	3,16	0,683			
BEPO suporte ambiental						
Fundamental e médio	82	2,05	1,062	2	4,791	.009
Superior incompleto/completo	101	2,46	0,906			
Pós-graduação	17	2,61	0,945			

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”.

As análises intra-grupos (*post-hoc*) permitiram verificar que trabalhadores com escolaridade de nível fundamental/médio experimentam com menor frequência o indicador de bem-estar “relação com os colegas” em comparação aos trabalhadores com pós-graduação, sendo a diferença de médias de -0,494 ($p=.041$). Assim, nesta amostra, a percepção de confiança, colaboração, apoio e respeito entre os colegas de trabalho está

mais presente nos trabalhadores com pós-graduação do que entre aqueles com nível fundamental/médio.

No que concerne ao indicador “suporte ambiental”, os trabalhadores de nível fundamental/médio tendem a perceber menos a presença de equipamentos que garantam a sua saúde e segurança no ambiente de trabalho do que os participantes de nível superior incompleto/completo, apresentando uma diferença de médias de -0,406 ($p=.016$). É possível que isto aconteça porque pessoas com o nível de escolaridade mais baixo tendem a desenvolver atividades mais operacionais e dar menos atenção a fatores de saúde e segurança no trabalho.

3.4.4 Variação quanto ao tempo na empresa

No tocante ao tempo de trabalho na empresa, verificou-se que houve variação significativa das médias entre os grupos quanto à percepção da medida global de bem-estar pessoal nas organizações e quanto ao indicador salário.

Tabela 12 – Variação das médias dos trabalhadores em função do tempo na empresa

Variáveis	N	M	DP	Df	F	Sig.
BEPO geral						
Até 12 meses	62	2,60	0,641	3	3,866	.010
Entre 1 e 3 anos	82	2,34	0,689			
Entre 3 e 6 anos	37	2,62	0,644			
6 anos ou mais	16	2,85	0,643			
BEPO salário						
Até 12 meses	62	1,43	0,949	3	4,355	.006
Entre 1 e 3 anos	82	1,28	0,956			
Entre 3 e 6 anos	37	1,85	1,017			
6 anos ou mais	16	1,98	1,087			

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”.

A análise intra-grupos revelou que, no que se refere à medida global de bem-estar, a diferença significativa se confirma entre as médias dos grupos que possuíam “entre 1 e 3 anos” na empresa e “6 anos ou mais” ($I-J=-0,506$, $p=.043$). Quanto ao salário,

identificou-se diferenças entre as médias dos grupos que possuíam “entre 1 e 3 anos” na empresa e “entre 3 e 6 anos” ($I-J=-0,568, p=.028$).

Embora não tenha havido diferenças significativas com o grupo de trabalhadores que possuíam menos de 12 meses na empresa, é interessante mencionar que, tanto quanto à medida de bem-estar geral quanto ao indicador salário, a sua média é maior do que a do grupo que possui “entre 1 e 3 anos” na empresa. Nesse caso, pode-se pressupor que trabalhadores com menos de um ano na empresa são mais flexíveis em suas expectativas, o que os fazem avaliar melhor o salário que recebem e o bem-estar em geral na organização.

Nesta direção, cogita-se que, no período de permanência de “1 a 3 anos” na empresa, os trabalhadores já tenham conseguido alcançar certa estabilidade, superando o entusiasmo inicial pelo novo e criando novas expectativas referentes aos indicadores que permitiriam o desenvolvimento de maior bem-estar dentro da organização, resultando num menor índice de bem-estar neste grupo quando comparado a trabalhadores que já possuem “mais de 6 anos” na empresa.

3.4.5 Variação quanto à remuneração

Quando os grupos foram divididos por remuneração recebida em salários mínimos, houve diferenças significativas na variação das médias dos seguintes indicadores de bem-estar: salário, relação com os colegas e crescimento/autonomia.

Tabela 13 – Variação das médias dos trabalhadores com diferentes níveis de remuneração

Variáveis	N	M	DP	Df	F	Sig.
BEPO salário						
Até 2 salários mínimos	126	1,15	0,911	2	31,851	.000
Entre 2 até 4 salários mínimos	47	1,93	0,788			
Mais de 4 salários mínimos	25	2,49	0,861			
BEPO relação com colegas						
Até 2 salários mínimos	124	2,77	0,777	2	4,346	.014
Entre 2 até 4 salários mínimos	47	2,83	0,761			
Mais de 4 salários mínimos	25	3,25	0,549			
BEPO crescimento/autonomia						
Até 2 salários mínimos	126	1,92	0,978	2	8,008	.000
Entre 2 até 4 salários mínimos	47	2,20	0,943			
Mais de 4 salários mínimos	25	2,75	0,943			

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”.

Nas análises *post-hoc* (tabela 14), averiguou-se que, quanto ao indicador de bem-estar salário, houve diferenças significativas entre os 3 pares de grupos, sendo que aqueles com remuneração inferior indicaram perceber o salário que recebiam como menos justo e satisfatório.

No que tange ao indicador “crescimento/autonomia”, a diferença significativa de médias se concretiza entre aqueles que recebem “até 2 salários mínimos” e aqueles que recebem “mais de 4 salários mínimos”. Neste caso, os profissionais com menor remuneração se mostraram menos satisfeitos com as políticas de promoção e capacitação da empresa, identificando com menos frequência oportunidades para crescer e se expressar em seu trabalho.

Já no que se refere ao relacionamento com os colegas de trabalho, constatou-se que, quando comparados aos participantes que ganham “mais de 4 salários mínimos”, tanto os que recebem “até 2 salários mínimos” quanto aqueles que recebem “entre 2 e 4 salários” experimentam menor bem-estar quanto à colaboração entre os colegas, sentindo menos apoio, respeito e confiança.

Tabela 14 – Análises intra-grupo da variação das médias dos trabalhadores com diferentes níveis de remuneração

Variáveis	I-J	Sig.
BEPO salário		
Até 2 SM X Entre 2 e 4 SM	-0,785	.000
Até 2 SM X Mais de 4 SM	-1,339	.000
Entre 2 e 4 SM X Mais de 4 SM	-0,554	.027
BEPO relação com os colegas		
Até 2 SM X Mais de 4 SM	-0,483	.002
Entre 2 e 4 SM X Mais de 4 SM	-0,425	.023
BEPO crescimento/autonomia		
Até 2 SM X Mais de 4 SM	-0,825	.001

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”. SM corresponde a “salários mínimos”.

Em síntese, constatou-se que aqueles trabalhadores que possuíam maior remuneração avaliaram como mais justo e satisfatório o salário recebido, além de perceberem maior possibilidade de autonomia e crescimento interno na organização, bem como avaliarem de forma mais positiva a relação com os colegas de trabalho.

Na maior parte das pesquisas sobre bem-estar, a remuneração, assim como outras variáveis sociodemográficas, é considerada de baixo poder explicativo (DeNeve & Cooper, 1998; Diener, 1984; Galinha & Pais Ribeiro, 2005; Souza, 2012). Por isso, torna-se importante refletir porque a percepção de bem-estar pessoal nas organizações variou tanto entre trabalhadores de diferentes grupos salariais.

Na perspectiva adotada neste estudo, assume-se que o bem-estar pessoal nas organizações depende tanto da realização de desejos individuais quanto da satisfação de necessidades. Os três indicadores que variaram em função da remuneração do trabalhador representam a satisfação de necessidades. Neste cenário, em que os trabalhadores, em sua maioria, recebem baixa remuneração, é possível conjecturar que a percepção do indicador salário como injusto ou insatisfatório interfira na percepção de satisfação de outras necessidades, como foi o caso do indicador de crescimento/autonomia e da relação com

os colegas de trabalho. Por outro lado, como assinala Dessen (2010), embora um bom salário possa influenciar a satisfação das necessidades do indivíduo, sua interferência em relação ao prazer e à realização de desejos não é tão impactante, uma vez que o fato de o indivíduo sentir-se identificado com a organização e com o seu trabalho e sentir que o seu trabalho é valorizado depende, substancialmente, de condições mais subjetivas.

3.5 Associações entre Bem-estar Pessoal nas Organizações e Locus de Controle no Trabalho

Nesta seção, estão dispostos os resultados e a discussão sobre as associações encontradas entre os níveis de bem-estar pessoal nas organizações e os padrões de locus de controle no trabalho.

3.5.1 Correlação entre o bem-estar pessoal nas organizações e o locus de controle no trabalho

Para iniciar as análises referentes às possíveis relações entre o bem-estar pessoal nas organizações e o locus de controle no trabalho, foram realizados testes de correlação de Pearson. Considerando estudos anteriores que indicavam que o locus de controle pode atuar como preditor do bem-estar, elegeu-se a direção unicaudal para a análise.

Verificou-se que o LCI se correlacionou significativamente com a média geral dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, sendo esta correlação moderada e positiva ($r=.333, p < .001$). O LCE, por sua vez, apresentou correlação significativa com a variável, porém, esta relação foi negativa e de efeito pequeno ($r=-.129, p < .01$).

Tabela 15 – Correlação de Pearson entre os fatores do locus de controle no trabalho e a média geral dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

	Média dos Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações
	<i>r</i> de Pearson
Locus de Controle no Trabalho	
Externalidade	-.129*
Internalidade	.333**

* $p < .01$ (1-tailed); ** $p < .001$ (1-tailed).

Pesquisas anteriores (DeNeve & Cooper, 1998; Rodrigues, 2007; Morrison, 1997, apud Rodrigues, 2007), utilizando outras medidas, haviam encontrado correlação entre o locus de controle e o bem-estar subjetivo, porém, esta associação foi identificada com o fator internalidade. Apenas nas pesquisas de Mohan (2004) e de Rodrigues (2007) foi reportada associação negativa entre o fator externalidade e o bem-estar.

Também foi observada a correlação entre os padrões de locus de controle no trabalho e os indicadores distribuídos em grupos temáticos (realização de desejos, satisfação de necessidades de pertencimento e satisfação de necessidades de competência/autonomia). A fim de compor estes grupos, extraiu-se a média geral dos indicadores pertinentes, encontrando-se resultados similares aos anteriormente descritos, conforme pode ser visto em detalhes na tabela 16.

Tabela 16 – Correlação de Pearson entre os fatores do locus de controle no trabalho e os grupos de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

Grupos de Indicadores	LCE	LCI
	<i>r</i> de Pearson	
Realização de Desejos	-.147*	.358**
Satisfação de Necessidades (pertencimento)	-.147*	.215**
Satisfação de Necessidades (competência/autonomia)		.285**

Nota: LCE corresponde a “locus de controle externo no trabalho”. LCI corresponde a “locus de controle interno no trabalho”.

* $p < .05$ (1-tailed); ** $p < .01$ (1-tailed).

O LCI mostrou-se positivamente correlacionado com os indicadores de realização de desejos ($r=.358$, $p<.01$) e também com os de satisfação de necessidades, tanto de

pertencimento ($r=.215, p<.01$) quanto de competência/autonomia ($r=.285, p<.01$). Por outro lado, o LCE apresentou correlação negativa com o grupo de indicadores de realização dos desejos ($r=-.147, p<.05$) e de satisfação de necessidades de pertencimento ($r=-.147, p<.05$).

De forma mais específica, a análise de correlação entre os fatores de ambos os construtos (tabela 17) revelou que o LCI se correlacionou significativa e positivamente com todos os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. Em outras palavras, quanto maior o nível de internalidade, maior a percepção de bem-estar quanto a: identificação com o trabalho, crescimento/autonomia, identificação com a organização, salário, relação com os colegas de trabalho, valorização do trabalho, relação com os clientes, suporte ambiental e relação com a chefia, respectivamente.

Tabela 17 – Correlação de Pearson entre os fatores do lócus de controle no trabalho e os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

Indicadores de BEPO	LCE	LCI
	<i>r</i> de Pearson	
Salário		.254**
Relação com os colegas de trabalho		.234**
Relação com os clientes		.171**
Identificação com a organização	-.175*	.257**
Relação com a chefia	-.136*	.170**
Crescimento/autonomia		.266**
Identificação com o trabalho		.433**
Suporte Ambiental	-.144*	.171**
Valorização do trabalho	-.121*	.209**

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”. LCE corresponde a “lócus de controle externo no trabalho”. LCI corresponde a “lócus de controle interno no trabalho”.

* $p < .05$ (1-tailed); ** $p < .01$ (1-tailed).

Dentre as correlações do LCI, destaca-se para discussão aquela estabelecida com o indicador “identificação com o trabalho” como a de maior força ($r=.433, p<.01$), seguida por “crescimento/autonomia” ($r=.266, p<.01$).

Quanto à “identificação com o trabalho”, não foram encontradas na literatura referências que versem sobre a correlação do locus de controle interno com este indicador. Entretanto, cabe ressaltar que o processo de identificar-se com o trabalho depende prioritariamente de características mais individualistas, uma vez que exige um autoconhecimento que permita a execução de escolhas de trabalho e carreira mais assertivas. Desta forma, a associação entre a percepção de controle interno e o bem-estar resultante desta identificação com o trabalho se mostra teoricamente justificável.

No tocante ao indicador “crescimento/autonomia”, menciona-se que Xavier (2005) já havia encontrado resultado similar, relatando que a internalidade estava positivamente relacionada com a oportunidade de aprimorar habilidades no trabalho. Também Spector (1988) já havia descrito que os “internos” possuíam maior tendência de perceberem autonomia. Logo, os dados aqui apoiam que, quando há uma orientação para a internalidade, o trabalhador tende a perceber mais frequentemente as possibilidades de ascender e expressar-se no emprego, uma vez que avalia as oportunidades como resultantes de um empenho pessoal, ainda que, objetivamente, este fator seja bastante influenciado pelas condições organizacionais.

O LCE, por sua vez, apresentou correlações significativas com apenas 4 (quatro) dos 9 (nove) indicadores, sendo todas negativas e de força baixa. Assim, quanto maior a orientação para a externalidade, menor a percepção de bem-estar quanto a: identificação com a organização, suporte ambiental, relação com a chefia e valorização do trabalho, respectivamente. Referente ao indicador de “relação com a chefia”, Spector (1988) já havia pontuado com “externos” tendem a avaliarem seus supervisores de forma mais negativa. Assim, é possível pensar que, quanto mais o indivíduo responsabiliza os outros pelos eventos que acontecem em seu trabalho, mais facilmente ele poderá julgar o seu

chefe como injusto e pouco atencioso, e, assim, experimentar com menor frequência bem-estar neste relacionamento.

3.5.2 Padrões de Locus de Controle no Trabalho como preditores do Bem-estar Pessoal nas Organizações

Após a avaliação dos resultados de correlação, a fim de testar o modelo teórico-conceitual proposto, foram realizadas análises de regressão linear múltipla, de entrada *stepwise*, considerando como variáveis-critério tanto a medida global de bem-estar pessoal nas organizações quanto os seus indicadores separadamente e, como variáveis predictoras, o locus de controle interno (LCI) e o locus de controle externo (LCE). Como se trata de um estudo inicial, cujo objetivo central é o de entender o papel do locus de controle no trabalho sobre o bem-estar pessoal nas organizações, decidiu-se por não inserir as variáveis demográficas e ocupacionais nas análises de regressão.

3.5.2.1 Padrões de Locus de Controle no Trabalho como preditores da medida global de Bem-estar Pessoal nas Organizações

Na análise de regressão que utilizou a medida global de bem-estar pessoal nas organizações como variável critério, verificou-se que a variável LCE foi excluída do modelo, pois não demonstrou poder significativo de predição sobre o bem-estar pessoal nas organizações. Já o LCI apresentou associação moderada com a variável ($R^2=.11$, $\beta=0,34$, $p<.001$), explicando em torno de 11% da variação do BEPO, conforme pode ser constatado na tabela 18.

Tabela 18 – Regressão linear com a medida global de bem-estar pessoal nas organizações

Resumo do modelo		R	R ²	R ² Ajustado	Sig.
		.342	.117	.113	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
BEPO	LCI	0,334	0,342	5,035	.000

Nota: BEPO corresponde a “bem-estar pessoal nas organizações”. LCI corresponde a “lôcus de controle interno no trabalho”.

Esta relação de predição já havia sido apontada em estudos realizados em contextos mais gerais e com outras medidas de bem-estar e lócus de controle, como as de: García, Ramírez e Jariago (2002) e Elfström e Kreuter (2006). Salienta-se, ainda, que alguns autores (Spector et. al, 2002; Ng, Sorensen & Eby, 2006) já apontavam que esta associação poderia acontecer também quando avaliado o contexto específico de trabalho. Nesse sentido, destaca-se a importância de confirmar, em um estudo dedicado ao contexto de trabalho, que o LCI é capaz de prever parte da variação do bem-estar do trabalhador nas organizações.

3.5.2.2 Padrões de Lócus de Controle no Trabalho como preditores dos Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações

A seguir, na tabela 19, estão dispostos os resultados das análises de regressão realizadas com os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. Consoante com as análises correlacionais feitas anteriormente, nos modelos testados, o LCI permaneceu como preditor significativo de todos os indicadores, enquanto o LCE foi excluído da maior parte dos modelos, demonstrando predição apenas sobre os indicadores “suporte ambiental” e “identificação com a organização”. Além disso, cabe destacar que, enquanto o efeito do LCI sobre os indicadores foi positivo, o do LCE foi negativo.

Tabela 19 – Regressão linear com os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações

Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.254	.064	Ajustado .060	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Salário	LCI	0,369	0,254	3,627	.000
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.234	.055	Ajustado .050	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Relação com os colegas	LCI	0,271	0,234	3,308	.001
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.171	.029	Ajustado .024	.018
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Relação com os clientes	LCI	0,215	0,171	2,392	.018
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.257	.066	Ajustado .061	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Identificação com a organização	LCI	0,301	0,254	3,687	.000
	LCE	-0,164	-0,171	-2,475	.014
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.170	.029	Ajustado .024	.019
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Relação com a chefia	LCI	0,262	0,170	2,372	.019
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.266	.070	Ajustado .066	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Crescimento/autonomia	LCI	0,381	0,266	3,806	.000
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.433	.188	Ajustado .184	.000
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Identificação c/ trabalho	LCI	0,582	0,433	6,647	.000
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.171	.029	Ajustado .024	.017
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Suporte Ambiental	LCI	0,246	0,169	2,385	.018
	LCE	-0,167	-0,141	-1,998	.047
Resumo do modelo		R	R²	R²	Sig.
		.209	.044	Ajustado .039	.004
Variável critério	Variável antecedente	B	Beta	t	Sig.
Valorização do trabalho	LCI	0,257	0,209	2,956	.004

Nota: LCE corresponde a “lôcus de controle externo no trabalho”. LCI corresponde a “lôcus de controle interno no trabalho”.

Ao avaliar os modelos separadamente, identificou-se que a força da associação entre o LCI e os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações não foi uniforme. Embora a sua explicação tenha sido mais expressiva no indicador identificação com o trabalho ($R^2=.18$, $\beta=0,43$, $p<.001$), constatou-se que a internalidade foi capaz de explicar a variação dos demais indicadores do bem-estar pessoal nas organizações entre 2 e 9%. Nesse sentido, estas associações podem ser classificadas como: a) fracas com os indicadores “suporte ambiental” ($\beta=0,16$), “relação com os clientes” ($\beta=0,17$) e “relação com a chefia” ($\beta=0,17$); b) moderadas com os indicadores “valorização do trabalho” ($\beta=0,20$), “relação com os colegas” ($\beta=0,23$), “salário” ($\beta=0,25$), “identificação com a organização” ($\beta=0,25$) e “crescimento/autonomia” ($\beta=0,26$); c) forte com o indicador “identificação com o trabalho” ($\beta=0,43$).

Quanto ao LCE, pode-se classificar a sua associação com ambos os indicadores de “identificação com a organização” ($\beta=0,17$) e de “suporte ambiental” ($\beta=0,14$) como fraca.

Em síntese, depreende-se dos dados expostos que a primeira hipótese (H1) desta pesquisa foi corroborada, tendo em vista que o lócus de controle interno no trabalho apresentou associação positiva tanto com a medida global de bem-estar pessoal nas organizações quanto com todos os seus indicadores separadamente. Já a segunda hipótese (H2) foi parcialmente corroborada, pois o lócus de controle externo no trabalho apresentou associação negativa apenas com quatro indicadores de bem-estar pessoal nas organizações nas análises de correlação e apenas com dois indicadores nas análises de regressão, não apresentando qualquer associação com a medida global de bem-estar pessoal nas organizações ou com os demais indicadores. Por fim, a terceira hipótese desta pesquisa (H3) foi corroborada, uma vez que o fator internalidade apresentou maior poder

explicativo sobre os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações do que o fator externalidade. O LCE permaneceu no modelo explicativo apenas dos indicadores “identificação com a organização” e “suporte ambiental”, destacando-se que, mesmo nestes modelos, a força de explicação do LCI foi superior à do LCE.

Na figura 6, pode-se visualizar a síntese das análises de regressão.

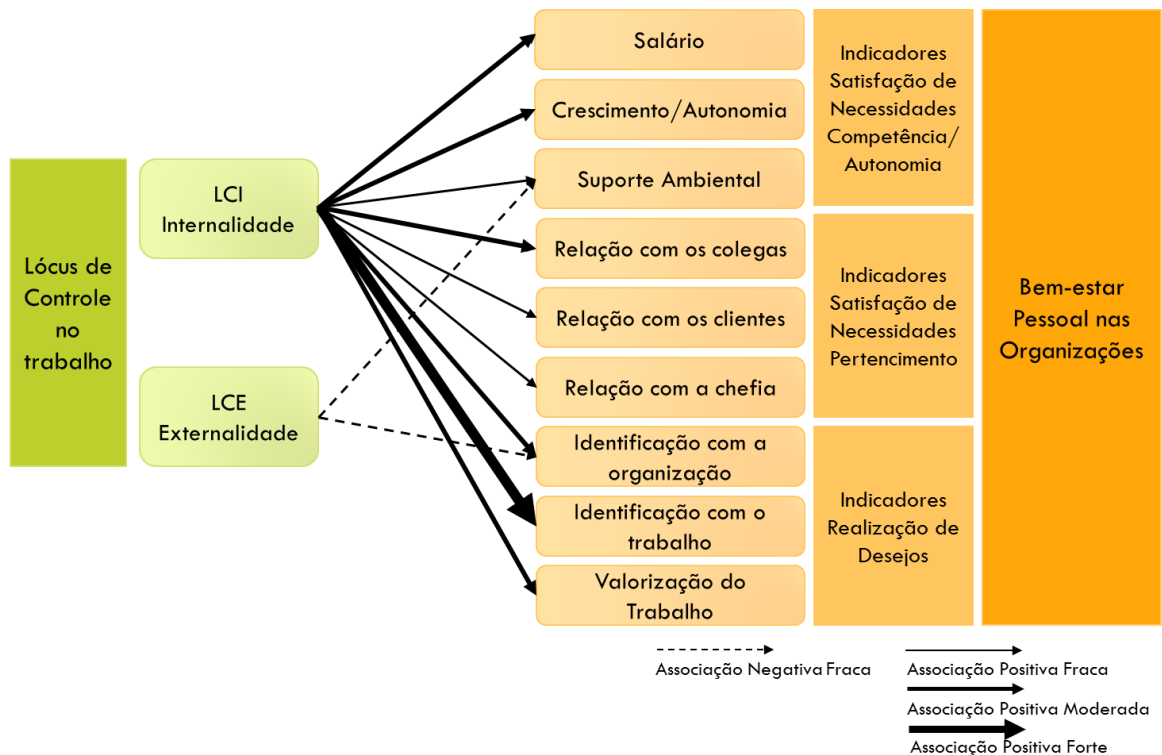


Figura 06 – Síntese da análise de regressão com os indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.

FONTE: Elaboração própria com base nos dados da pesquisa.

Vale frisar que a análise do bem-estar pessoal nas organizações a partir dos seus indicadores é relevante, pois pode trazer contribuições não apenas para compreender o que afeta os trabalhadores, mas também para orientar intervenções que aumentem o seu nível de bem-estar (Dessen & Paz, 2010b). Ainda não há estudos, por exemplo, que discutam a influência da internalidade sobre o indicador de bem-estar “identificação com

o trabalho”. Porém, considerando a expressividade da explicação do LCI sobre este fator (18%), pode-se considerar que, à medida que o indivíduo se autopercebe como responsável pelos eventos que ocorrem no seu trabalho, pode ter mais segurança de estar no local em que deseja, realizando tarefas variadas e interessantes, que façam valer seus talentos e habilidades. Deste modo, o trabalhador mostra-se mais identificado com aquele trabalho que acredita ser fruto da sua própria escolha, percebendo, portanto, mais possibilidades de desenvolver o seu potencial e, apresentando, assim, maior nível de bem-estar.

Na literatura, encontrou-se apenas o estudo de Ahrens e Ryff (2006) que reporta de forma mais específica relações de predição do locus de controle sobre diferentes dimensões de bem-estar que também são contempladas no construto de bem-estar pessoal nas organizações. Estes pesquisadores identificaram que altos níveis de controle prediziam altos níveis de autonomia (Ahrens & Ryff, 2006), sendo esta associação corroborada na presente pesquisa. Logo, os dados aqui apoiam que, quando há uma orientação para a internalidade, o trabalhador tende a perceber mais frequentemente as possibilidades de ascender e expressar-se no emprego, uma vez que avalia as oportunidades como resultantes de um empenho pessoal, ainda que, objetivamente, este fator seja bastante influenciado pelas condições organizacionais. Para que sejam feitas análises mais consistentes, porém, é importante que estas investigações sejam replicadas em diferentes amostras e contextos, trazendo mais conhecimento sobre os antecedentes dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.

Assim, embora o locus de controle tenha apresentado poder de predição entre 2% e 18% sobre a variação dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, deve ser considerado que outras variáveis individuais, além de variáveis organizacionais, devem

ser testadas a fim de construir um modelo que melhor explique este construto. Pesquisas relatadas por Mourão (2009), Paz, Gosendo, Dessen, e Mourão (2009), Dessen (2010), Dessen e Paz (2010a) e Souza (2012) já assinalaram que as seguintes variáveis podem vir a compor este modelo: configurações de poder, justiça organizacional, valores organizacionais, percepção da cultura, ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador, traços de personalidade (*big five*) e perfil pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que esta pesquisa atendeu ao objetivo proposto de analisar as implicações do locus de controle no trabalho (LC) em relação ao bem-estar pessoal nas organizações (BEPO). Sua principal contribuição consistiu em possibilitar o aprofundamento dos conhecimentos sobre um construto recente da área de bem-estar do trabalhador, mas que demonstra ter importante potencial de diagnóstico e intervenção, uma vez que elucidada, através do mapeamento de indicadores, os principais fatores que podem ser modificados a fim de promover o maior bem-estar dos profissionais nas organizações.

Sabe-se que as estratégias de promoção do bem-estar devem considerar a reciprocidade e a corresponsabilidade entre indivíduo e organização, visto que tal processo pode ser influenciado tanto por características individuais quanto organizacionais. Nesta pesquisa, optou-se por focar na influência de características individuais, que foram avaliadas tanto por meio de dados demográficos, quanto a partir da variável locus de controle no trabalho.

No que tange aos dados sociodemográficos (sexo, idade, escolaridade) e ocupacionais (tempo na empresa e remuneração), a análise das variâncias das médias do bem-estar e de seus indicadores revelou informações que devem ser apreciadas. Quanto à medida global do BEPO, destaca-se como grupo que apresentou nível mais elevado de bem-estar os homens, com idade acima de 36 anos e com mais de 6 anos de trabalho na empresa.

Quanto aos indicadores de BEPO, ressalta-se que a variação de médias por grupos demográficos e ocupacionais foi predominante entre os indicadores de satisfação de necessidades de competência e autonomia e entre os indicadores de realização de desejos. Nesse sentido, é possível supor que tais grupos possuam pouca variação no que se refere à satisfação de necessidades de pertencimento, representadas pelos indicadores de relação com a chefia, com os colegas e com os clientes. Destes indicadores, apenas a relação com os colegas variou em função da escolaridade, demonstrando que, nesta amostra, os trabalhadores de menor nível acadêmico avaliaram de forma mais precária a existência de apoio, confiança e coleguismo no ambiente de trabalho. Sublinha-se, também, que a idade foi a categoria que variou entre maior quantidade de indicadores, revelando que os mais velhos avaliaram melhor as possibilidades de crescimento/autonomia na organização bem como o salário que recebiam, além de sentirem que o seu trabalho era mais valorizado e se identificarem mais com a organização e com o trabalho que realizavam. Acredita-se, com isso, que a idade pode vir a ser testada em futuros modelos explicativos dos indicadores de bem-estar pessoal nas organizações.

Menciona-se que foram realizadas algumas análises exploratórias de diferenças entre grupos, utilizando a caracterização “ocupa cargo de gestão ou não”. Estas análises não foram relatadas aqui em detalhes, levando em conta que apenas 10% dos participantes do estudo ocupavam cargos de gestão. Contudo, há indícios de que pode existir uma diferença significativa no bem-estar pessoal nas organizações entre trabalhadores que ocupam ou não cargos de gestão. Sendo assim, existe a possibilidade de agregar estas análises em estudos futuros que contemplem uma quantidade mais expressiva de participantes em cargos de gestão.

Além de trazer mais informações sobre a variação do bem-estar pessoal nas organizações dentre diferentes grupos sociodemográficos e ocupacionais, este estudo contribuiu no sentido de analisar, num contexto específico de trabalho, uma associação que já havia sido identificada num contexto mais amplo entre outros construtos de locus de controle e bem-estar. Estes dados sugeriram que o fator internalidade do locus de controle no trabalho é um preditor positivo da medida global de bem-estar pessoal nas organizações, bem como dos seus indicadores separadamente, em especial do indicador “identificação com o trabalho”. Verificou-se, com isso, que a orientação de locus de controle interna favoreceu que os participantes desta pesquisa avaliassem de forma mais positiva o seu bem-estar nas organizações, fazendo com que eles percebessem com maior frequência os indicadores deste bem-estar e, principalmente, considerassem-se mais identificados com o trabalho que realizavam. Já o fator externalidade do locus de controle no trabalho não apresentou força explicativa sobre a medida global do bem-estar, porém, demonstrou predizer de forma negativa os indicadores “identificação com a organização” e “suporte ambiental”. Assim, quanto maior a orientação externa dos trabalhadores participantes desta pesquisa, menos eles perceberam a presença de um ambiente favorável ao desenvolvimento de um trabalho seguro e saudável e também menos demonstraram confiança, orgulho e admiração pela organização em que trabalhavam.

O resultado da associação entre a internalidade no trabalho e o bem-estar pessoal nas organizações e seus indicadores corrobora os estudos que já vem sendo realizados sobre a temática do bem-estar no contexto de trabalho e que assumem o locus de controle interno como um antecedente positivo do bem-estar. Entretanto, a associação existente entre o fator externalidade e os indicadores de BEPO foi bem específica, de modo que não foram encontradas referências na literatura sobre estes dados que permitissem uma

discussão mais aprofundada. Tendo em conta ainda que a força desta associação aqui foi fraca, convém ponderar se ela deve ser considerada e possivelmente replicada em outros estudos.

Diante destes resultados, recomenda-se que o *locus de controle* no trabalho continue sendo estudado em sua interação com o bem-estar pessoal nas organizações, a fim de possibilitar a identificação dos antecedentes que influenciam a percepção dos trabalhadores quanto a esta variável, permitindo que sejam pensadas novas práticas de incentivo e promoção do bem-estar do trabalhador. Ademais, o desenvolvimento de novos estudos que comunguem do objetivo de avaliar o papel do *locus de controle* no trabalho sobre o bem-estar pessoal nas organizações pode enriquecer esta discussão, porquanto a presente pesquisa possui limitações que precisam ser ponderadas.

Destaca-se, em primeiro lugar, que a amostra participante do estudo foi eleita por conveniência, uma vez que foram contemplados para a coleta de dados os trabalhadores das primeiras empresas privadas que viabilizaram o acesso para a pesquisa. Sendo assim, os resultados aqui encontrados não podem ser generalizáveis à população de trabalhadores.

Além disso, ressalta-se que esta pesquisa se focou na análise de características individuais, não incorporando em seu modelo características organizacionais potencialmente relevantes para a explicação do bem-estar pessoal nas organizações, cuja avaliação, como se subentende a partir do próprio nome, depende diretamente do contexto organizacional onde ele é mensurado. Desta forma, as características organizacionais e as políticas de gestão de pessoas são variáveis que merecem atenção, contudo, elas não foram mapeadas aqui por motivos de restrição no contato com as empresas participantes. Algumas destas características puderam ser acessadas pelo entendimento dos ramos de

atuação destas empresas, que comportam atividades de trabalho predominantemente operacionais, todavia, acredita-se que o conhecimento mais detalhado do cenário organizacional é importante para a construção de um entendimento mais complexo do fenômeno de pesquisa.

Lembra-se que as limitações citadas não invalidam os resultados e discussões suscitados anteriormente, entretanto, cabem esforços no sentido de preveni-las na realização de estudos futuros, que podem ser desenvolvidos em diferentes vertentes a fim de intensificar o conhecimento sobre a temática de bem-estar pessoal nas organizações e suas relações com o *locus* de controle no trabalho.

Para esta agenda, recomenda-se, por exemplo, a verificação da solução fatorial encontrada neste estudo para os instrumentos utilizados, pois a adequação aqui adotada diferiu dos estudos realizados anteriormente, tanto para a medida de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações, quanto para a medida de *locus* de controle no trabalho. O aprimoramento constante destes instrumentos é necessário, posto que os testes estatísticos realizados com estes construtos são influenciados, substancialmente, pelo uso de instrumentos que realmente mensurem aquilo que se propõem a mensurar.

Apona-se, também, que o interesse recente dos estudos psicológicos sobre o bem-estar associado ao contexto de trabalho veio acompanhado de iniciativas diversas para sua conceptualização e mensuração. Por conseguinte, encontra-se atualmente no “estado da arte” brasileira construtos diversos que comungam do objetivo de melhor compreender este fenômeno, como: “bem-estar pessoal nas organizações” (Paz, 2004), “bem-estar ocupacional” (Van Horn et. al, 2004 apud Dessen, 2010; Ferreira et. al, 2007), “bem-estar no trabalho” (Paschoal, 2008; Siqueira & Padovam, 2008), “felicidade no trabalho” (Vasconcelos, 2004 apud Dessen, 2010). Observa-se que, mesmo quando é utilizada a

mesma nomeação para se referir ao fenômeno, as bases conceituais e teóricas que subsidiam sua descrição diferem. Portanto, para as pesquisas que se dedicam à construção e à discussão teórica dos conceitos de bem-estar, considera-se interessante sugerir a realização de estudos posteriores que se dediquem à comparação entre estes diferentes construtos, a fim de melhor compreender o poder explicativo de cada um e, assim, concentrar esforços perante aqueles construtos que apresentem maior possibilidade de contribuir para o desenvolvimento da teoria e da prática.

Finalmente, espera-se que os estudos futuros possam continuar fomentando a perspectiva positiva do bem-estar do trabalhador, motivando a construção de espaços de trabalho que favoreçam a auto-realização do profissional e uma troca mais satisfatória entre indivíduo, trabalho e organização.

Referências Bibliográficas

- Abbad, G. & Meneses, P. P. M. (2004). Locus de controle: validação de uma escala em situação de treinamento. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 441-450
- Ahrens, C. J. C. & Ryff, C. D. (2006). Multiple roles and well-being: sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55, 801-815
- Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164
- Álvaro-Estramiana, J. A. (2006). Las funciones del trabajo. A.L. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo* (pp. 32-40). Barcelona: Pujol e Amado.
- Álvaro-Estramiana, J. L. & Garrido, A. L. (2006). Trabajo, ocupación y bienestar. In: A.L. Garrido (Org.), *Sociopsicología del trabajo* (pp. 99-132). Barcelona: Editora UOC
- Antunes, R. (1999). As metamorfoses e a centralidade do trabalho hoje. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo editorial.
- Andrade, R. S. (2008). Comprometimento e Entrincheiramento na carreira profissional de professores universitários: Examinando suas relações com o bem-estar subjetivo. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, UFBA, Salvador – BA.
- Andrisani, P. J., & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), 156–165
- Argolo, M. A. D & Araújo. J. C T. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *RAC*, 8, 161-182
- Augoustinos, M.; Walker, I. (2007). Attributions. In: M. Augoustinos & I. Walker, *Social Cognition – an integrated introduction* (pp.149-185). London: Sage Publications.
- Bandeira, M.; Quaglia, M. A. C.; Bachetti, L. S.; Ferreira, T. L. & Souza, G. G. (2005). Comportamento assertivo e sua relação com ansiedade, locus de controle e auto-estima em estudantes universitários. *Estudos em Psicologia (Campinas)*, 22(2), 111-122
- Baptista, M. N.; Alves, G. A. S. & Santos, T. M. M. (2008). Suporte familiar, autoeficácia e locus de controle: evidências de validade entre os construtos. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 28(2), 260-271
- Barbosa, S. C.; Melo, R. L. P.; Medeiros, M. U. F. & Vasconcelos, T. M. (2010). Perfil de bem-estar psicológico em profissionais de limpeza urbana. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 54-66

- Bastos, A. V. B. (1991). Validação da escala de locus de controle no trabalho (Spector, 1988). *PSICO*, 22(2), 133-154
- Bakker, A. B. (2007). The work-related flow inventory: construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414
- Borges, L. O. & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de um escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1, 17-27
- Chiuzi, R. M. (2006). As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, São Bernardo do Campo – SP.
- Corbi, R. B., Menezes-Filho, N. A. (2006). Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. *Revista de Economia Política*, 26, 4(104), 518-536
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *A Psicologia da Felicidade*. São Paulo: Saraiva.
- Daniels, K. & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50, 304-308
- Dela Coleta, J. A. & Dela Coleta, M. F. (2006). Felicidade, bem-estar e comportamento acadêmico de estudantes universitários. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 11(3), 533-539
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197–229
- Dessen, M. C. (2010). *Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e das ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília-DF
- Dessen, M. C. & Paz, M. G. T. (2010a). Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556
- Dessen, M. C. & Paz, M. G. T. (2010b). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em estudo*, 15(2), 409-418
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Diener, E. & Ryan, K. (2008). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406
- Elfström, M. L. & Kreuter, M. (2006). Relationships between locus of control, coping strategies and emotional well-being in persons with spinal cord lesion. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 13(1), 89-100
- Ferreira, M. C. (2012). Antecedentes individuais do bem-estar no trabalho sob a ótica da Psicologia Positiva. In: M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 157-176). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Ferreira, M. C.; Souza, M. A. & Silva, C. A. (2012). Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas. In: M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 79-103). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o spss*. Porto Alegre: Artmed.
- Galinha, I. & Pais Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6(2), 203-214
- García, M. F. M.; Ramírez, M. G. & Jariego, I. M. (2002). Social support and locus of control as predictors of psychological well-being in Moroccan and Peruvian immigrant women in Spain. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 287-310
- Giacomani, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50
- Gonçalves, S. M. M. & Leite, A. P. T. T. (2009). Trabalho e flow: contribuições da psicologia positiva. *Diversa*, 2(3).
- Gouveia, V. V.; Fonsêca, P. N.; Lins, S. L. B.; Lima, A. V. & Gouveia, R. S. V. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (Jaws): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473
- Guimarães, L. M. A.; Stephanini, I.C.; Barros, N. H. S.; Mayer, V. M.; Andrade, P. R.; Soares, A. S.; Hentschenke, M. R.; Ribeiro, J. S.; Achkar, T. C. S. & Gomes, E. C. V. V. (2008). Locus de controle e trabalho. In: L. A. M. Guimarães, & S. Grubits (Orgs.), *Série saúde mental e trabalho, IV*. (pp. 101-110). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata.
- Knoop, R. (2001). Locus of control: a work related variable? *The Journal of Social Psychology*, 129(1), 101-106
- Laros, J. A. & Puente-Palacios, K. E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 113-119
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397-404
- Maciel, C. O. & Camargo, C. (2009). Locus de controle, comportamento empreendedor e desempenho de pequenas empresas. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(2), 168-188
- Mamlin, N., Harris, K. R., & Case, L. P. (2001). A methodological analysis of research on locus of control and learning disabilities: Rethinking a common assumption. *Journal of Special Education*, 34(4), 214-225.

- Mendes, A. M. & Cruz, R. M. (2004). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e Saúde nas Organizações* (pp. 39-55). Porto Alegre: Artmed.
- Mohan, K. P. (2004). *Work specific locus of control as a moderator of the relationship between organizational stressors and job related well-being*. Tese de Doutorado, Srinakharinwirot University, Bangkok
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19
- Moskowitz, G. (2005). *Social Cognition: understanding self and others* (pp. 233-266). New York: The Guilford Press
- Mourão, R. G. V. (2009). *O impacto da percepção de justiça organizacional no bem-estar pessoal do trabalhador*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Brasília, Brasília-DF
- Nascimento, S. H. (2006). *As relações entre inteligência emocional e bem-estar no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, UMESP, São Bernardo do Campo – SP.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057–1087
- Noriega, J. A. V.; Albuquerque, F. J. B.; Álvarez, J. F. L.; Oliveira, L. M. S. & Coronado, G. (2003). Locus de controle em uma população do nordeste brasileiro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 211-220.
- Noriega, J. A. V.; Guedea, M. T. D.; Álvarez, J. F. L.; Albuquerque, F. J. B. & Seabra, M. (2007). Autoconcepto, locus de control y orientación al éxito: sus relaciones predictivas em adultos mayores del noreste brasileño. *Psicologia USP*, 18(1), 137-151.
- Oliver, J. E.; Jose, P. E. & Brough, P. (2006). Confirmatory factor analysis of the work locus of control scale. *Educational and Psychological Measurement*, 66(5), 835-851
- Paludo, S. S. & Koller, S. H. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17(36), 9-20
- 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-DF
- Paschoal, T., Torres, C. V. & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC Curitiba*, 14(6), 1054-1072
- Pasquali, L.; Alves, A. M. & Pereira, M. A. M. (1998). Escala de locus de controle ELCO/Telebrás. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 363-378
- Passareli, P. M. & Silva, J. A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 24(4), 513-517

- Paz, M. G. T. (2004). Poder e Saúde Organização. In A. Tamayo (Org.), *Cultura e Saúde nas Organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.
- Paz, M.G.T., Gosendo, E.E.M., Dessen, M.C. & Guideville-Mourão, R. (2009). Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. *Estudos (UCGO)*, 36(1/2), 95-115
- Paz, M. G. T.; Neiva, E. R. & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar e felicidade nas organizações: um só fenômeno? In: M. C. Ferreira & H. Mendonça (Orgs.), *Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais* (pp. 105-130). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Puente-Palacios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*, 37(3), 96-104
- Provazi, L. N. T. (2007). *Qualidade de vida, locus de controle e equilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho em profissionais de uma empresa de tecnologia da informação*. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas - SP
- Rodrigues, D. M. (2007). *Os aspectos cognitivos da qualidade de vida: Um estudo entre as variáveis locus de controle e as do bem-estar subjetivo*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro - RJ
- Rodrigues, D. M. & Pereira, C. A. A. (2007). A percepção de controle como fonte de bem-estar. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 7(3), 541-556
- Rodríguez-Carvajal, R.; Moreno-Jiménez, B.; Rivas-Hermosilla, S.; Álvarez-Bejarano, A. & Vergel, A. I. S. (2010). Positive psychology at work: mutual gains for individuals and organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Santos, G. P. G. (2008). Desemprego, informalidade e precariedade: a situação do mercado de trabalho no Brasil pós-1990. *Pro-posições*, 19, 151-161
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14
- Silveira, S. M., & Nardi, H. C. (2008). Formação em psicologia e vulnerabilidade social: expectativa de inserção profissional de formandos. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*, 28(2), 228-243.
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209
- Smith, E. R. (1994). Social cognition contributions to attribution theory and research. In Devine, P.; Hamilton, D.; Ostrom, T. (Eds.). *Social Cognition: Impact on social psychology* (pp. 77-108). San Diego, CA: Academic Press

- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Artmed: Porto Alegre.
- Souza, R. R. (2012). Valores organizacionais como antecedentes de bem-estar nas organizações. *Revista Negócios em Projeção*, 3(1), 31–50.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340
- Spector, P. E.; Cooper, C. L.; Sanchez, J. I.; O'Driscoll, M. & Parks, K. (2002). Locus of control and well-being at work: how generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*, 45(2), 453-466
- Xavier, V. M. C. (2005). Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia – MG
- Wang, Q., Bowling, N. a, & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *The Journal of applied psychology*, 95(4), 761–768
- Warr, P. (1978). A study of psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 69, 111-121
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45
- Warr, P. (2007). Learning about employee happiness. *rPot*, 7(2), 133-140
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678–691
- Waterman, A. S. (2007). On the importance of distinguishing hedonia and eudaimonia when contemplating the hedonic treadmill. *American Psychologist*, 62(6), 612-613
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442

APÊNDICES

Apêndice A – Termo de consentimento livre e esclarecido

Apêndice B – Instrumento de pesquisa

Apêndice C – Solução fatorial da escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações

Apêndice D – Solução fatorial da escala de Locus de Controle no Trabalho

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



O Sr.(ª) está sendo convidado(a) a participar da **pesquisa** intitulada *Bem-estar pessoal nas organizações: o papel do locus de controle no trabalho*, de responsabilidade da pesquisadora Laila Leite Carneiro.

Suas respostas serão tratadas de forma **anônima e confidencial**, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas.

A sua participação é **voluntária**, isto é, a qualquer momento você **pode recusar-se** a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador(a) ou com a instituição.

Sua participação nesta pesquisa consistirá em preencher, individualmente, um questionário sobre seus dados sócio-demográficos e, em seguida, a Escala de Indicadores de Bem-Estar Pessoal nas Organizações e a Escala de Locus de Controle. As escalas são breves, de modo que sua tarefa de preenchimento não será demorada, não exigindo muito esforço.

Você não terá nenhum **custo ou quaisquer compensações financeiras**. Não há **riscos** de qualquer natureza relacionados com a sua participação na pesquisa.

Os **benefícios** relacionados com a sua participação são contribuir para uma melhor compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar e o locus de controle da amostra estudada. Você receberá uma cópia deste termo onde conta o telefone/e-mail e o endereço do pesquisador principal, e demais membros da equipe, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Eu, _____, RG n° _____
_____ declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Salvador, ____ de _____ de _____

APÊNDICE B - Instrumento de pesquisa



Prezado(a) trabalhador(a),

Estaremos realizando, com a sua ajuda, parte de uma pesquisa de mestrado do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia. A seguir constam algumas informações sobre esta pesquisa:

O objetivo desta pesquisa é coletar informações sobre questões relacionadas ao seu bem-estar na organização em que trabalha.

Você está recebendo um questionário que muitas pessoas de diferentes organizações também estão respondendo. Sua colaboração está sendo solicitada no sentido de fornecer informações sinceras às perguntas que o compõem.

As informações fornecidas por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas pelos demais trabalhadores. Sinta-se inteiramente à vontade para responder às questões, pois o que importa é sua opinião sincera.

O questionário está sendo distribuído por um membro da equipe de pesquisa do projeto, que estará disponível para lhe orientar em todas as suas dúvidas. Após responder ao questionário, favor devolvê-lo ao aplicador.

É MUITO IMPORTANTE QUE TODAS AS QUESTÕES SEJAM RESPONDIDAS!

NÃO HÁ IDENTIFICAÇÃO!

HÁ ITENS NA FRENTE E NO VERSO DAS PÁGINAS!

Atenciosamente,

A equipe de pesquisa da Universidade Federal da Bahia



PARTE I – Ficha de informações sócio-demográfica

Por gentileza, responda os dados a seguir:

Sexo: () feminino () masculino

Idade: ____ anos

Nível de Escolaridade:

- () Ensino Fundamental
- () Ensino Médio
- () Ensino Superior Incompleto
- () Ensino Superior Completo
- () Pós-Graduação

Estado Civil:

- () solteiro(a)
- () casado(a)/companheiro(a)
- () separado(a)/divorciado(a)
- () viúvo(a)

Profissão: _____

Há quanto tempo desempenha esta profissão? _____ anos _____ meses

Cargo ocupado atualmente: _____

Carga horária de trabalho (por semana): _____

Há quanto tempo trabalha na empresa atual?

- () Entre 3 e 6 meses
- () Entre 6 meses e 11 meses
- () Entre 1 ano e 3 anos
- () Entre 3 anos e 6 anos
- () 6 anos ou mais

Sua remuneração atual é de:

- () até 1 Salário Mínimo (Até R\$ 678,00)
- () mais de 1 até 2 Salários Mínimos (Entre R\$ 679,00 e R\$ 1.356,00)
- () mais de 2 até 3 Salários Mínimos (Entre R\$ 1.357,00 e R\$ 2.034,00)
- () mais de 3 até 4 Salários Mínimos (Entre R\$ 2.035,00 e R\$ 2.712,00)
- () mais de 4 até 10 Salários Mínimos (Entre R\$ 2.713,00 e R\$ 6.780,00)
- () mais de 10 até 20 Salários Mínimos (Entre R\$ 6.781,00 e R\$ 13.560,00)
- () mais de 20 Salários Mínimos (A partir de R\$ 13.561,00)



PARTE II – Escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações

Você expressará sua opinião marcando um X em cima do número da escala (de zero a cinco) que mais representa o grau de concordância com o que o item descreve, NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO. Por exemplo:

Nunca 0	Raramente 1	Às vezes 2	Frequentemente 3	Sempre 4
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Nº ITEM	ITEM	0	1	2	3	4
1	Gosto do salário que recebo.	0	1	2	3	X
2	Acredito no resultado do trabalho desta organização.	0	1	X	3	4

Nunca 0	Raramente 1	Às vezes 2	Frequentemente 3	Sempre 4
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Nº ITEM	ITEM	0	1	2	3	4
1	Gosto do salário que recebo.	0	1	2	3	4
2	Acredito no resultado do trabalho desta organização.	0	1	2	3	4
3	Sinto-me bem com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
4	Possuo equipamentos de trabalho adequados para garantir minha saúde.	0	1	2	3	4
5	Sou tratado com respeito pelos meus clientes.	0	1	2	3	4
6	Sinto que trabalho em um ambiente que favorece a minha saúde.	0	1	2	3	4
7	Sinto-me bem com a oportunidade que tenho de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	0	1	2	3	4
8	Confio nesta organização.	0	1	2	3	4
9	Gosto do trabalho que faço.	0	1	2	3	4
10	Gosto do sistema de promoção desta organização.	0	1	2	3	4
11	Penso que, trabalhando nesta organização, eu desenvolvo meu potencial.	0	1	2	3	4
12	Tenho orgulho de pertencer a esta organização.	0	1	2	3	4
13	Considero meu chefe justo.	0	1	2	3	4
14	Considero que o salário que recebo é suficiente para as despesas com o meu estilo de vida preferido.	0	1	2	3	4
15	Gosto do tipo de amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim.	0	1	2	3	4
16	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	0	1	2	3	4
17	Gosto do estilo de relacionamento que tenho com meus clientes.	0	1	2	3	4
18	Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo.	0	1	2	3	4
19	Acredito na seriedade desta organização.	0	1	2	3	4
20	Acho justo o valor do meu salário quando comparado ao que os demais trabalhadores desta organização recebem.	0	1	2	3	4
21	Tenho um chefe que colabora para a minha produtividade.	0	1	2	3	4
22	Tenho liberdade para executar minhas atividades usando meu estilo pessoal.	0	1	2	3	4
23	Possuo equipamentos de segurança que previnem os perigos do trabalho.	0	1	2	3	4
24	Conheço os resultados que meu trabalho traz para a organização.	0	1	2	3	4

Nº ITEM	ITEM	0	1	2	3	4
25	Considero que há espaço para que eu participe do processo de tomada de decisões.	0	1	2	3	4
26	Julgo que o meu salário é compatível com o salário do mercado.	0	1	2	3	4
27	Acho que meu chefe é atencioso.	0	1	2	3	4
28	Meu relacionamento com meus clientes influencia positivamente o meu trabalho.	0	1	2	3	4
29	Aqui, avalio que realizo treinamentos que são relevantes para o meu trabalho.	0	1	2	3	4
30	Acredito que minha opinião é considerada nesta organização.	0	1	2	3	4
31	Sinto-me bem com o que faço trabalhando aqui.	0	1	2	3	4
32	Acredito que posso contar com meus colegas de trabalho para desempenhar minhas atividades.	0	1	2	3	4
33	Gosto da variedade de tarefas que realizo.	0	1	2	3	4
34	Tenho a infra-estrutura material necessária para a execução do meu trabalho.	0	1	2	3	4
35	Percebo a importância das minhas atividades para o alcance dos objetivos da organização.	0	1	2	3	4
36	Acho que meu chefe é aberto a sugestões.	0	1	2	3	4
37	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas.	0	1	2	3	4
38	Possuo renda suficiente para satisfazer minhas expectativas pessoais e sociais.	0	1	2	3	4
39	Sou tratado com respeito pelos meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
40	Sou apoiado pelos meus colegas quando necessito.	0	1	2	3	4
41	Me identifico com esta organização.	0	1	2	3	4
42	Gosto da maneira com que esta organização realiza as promoções de seu pessoal.	0	1	2	3	4
43	Tenho autonomia para implementar novas idéias.	0	1	2	3	4
44	Gosto da maneira como meu chefe me trata.	0	1	2	3	4
45	Acho que o trabalho que desempenho é essencial para a sociedade.	0	1	2	3	4
46	Admiro a organização em que trabalho.	0	1	2	3	4
47	Sinto confiança nos meus colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
48	Acredito que meu chefe transmite as informações importantes para o meu desempenho no trabalho.	0	1	2	3	4
49	Considero justo o salário que recebo.	0	1	2	3	4

CONTINUA NA PRÓXIMA PÁGINA ->



PARTE III – Escala de Locus de Controle

As questões a seguir dizem respeito às suas opiniões sobre o trabalho em geral e não somente ao seu emprego atual. Você expressará sua opinião marcando um X em cima do número da escala (de um a cinco) que mais representa o grau de concordância com o que o item descreve. Por exemplo:

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Nº ITEM	ITEM	1	2	3	4	5
1	Meu êxito dependerá da minha forma de tratar os outros.	1	2	3	4	X
2	Obter um bom trabalho depende da minha inteligência.	1	X	3	4	5

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Nº ITEM	ITEM	1	2	3	4	5
1	O trabalho será uma atividade positiva ou não a depender de como o trabalhador o encara.	1	2	3	4	5
2	Na maioria dos empregos as pessoas podem conseguir o que querem.	1	2	3	4	5
3	Se você sabe o que quer, você pode achar o emprego certo.	1	2	3	4	5
4	Se os empregados não estão satisfeitos com uma decisão do seu chefe devem tentar corrigir a situação.	1	2	3	4	5
5	Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte.	1	2	3	4	5
6	Conseguir a remuneração desejada é principalmente questão de sorte.	1	2	3	4	5
7	A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tanto.	1	2	3	4	5
8	Para conseguir realmente um bom trabalho, você precisa ter parentes ou amigos em altas colocações.	1	2	3	4	5
9	Ser promovido ou não é questão de sorte.	1	2	3	4	5
10	Para conseguir um bom emprego é mais importante quem você é do que o que você sabe fazer (conhecimentos, habilidades).	1	2	3	4	5
11	Promoções são dadas a empregados que desempenham bem suas tarefas.	1	2	3	4	5
12	Para ser bem sucedido financeiramente, você deve conhecer as pessoas certas.	1	2	3	4	5
13	Na maioria dos empregos, é preciso muita sorte para conseguir ser um empregado excelente.	1	2	3	4	5
14	Empregados que desempenham bem suas tarefas geralmente são recompensados por isso.	1	2	3	4	5
15	A maioria dos empregados tem mais influência sobre os seus supervisores do que eles pensam que têm.	1	2	3	4	5
16	A principal diferença entre pessoas que conseguem muito dinheiro daqueles que conseguem pouco é a sorte de cada um.	1	2	3	4	5

MUITO OBRIGADA POR SUA PARTICIPAÇÃO!

APÊNDICE C - Solução fatorial da escala de Indicadores de Bem-estar Pessoal nas Organizações

FATOR	N.	ITEM	CARGA	
SALÁRIO	49	Considero justo o salário que recebo.	0,977	
	1	Gosto do salário que recebo.	0,956	
	38	Possuo renda suficiente para satisfazer minhas expectativas pessoais e sociais.	0,858	
	<u>6 itens</u>	14	Considero que o salário que recebo é suficiente para as despesas com o meu estilo de vida preferido.	0,852
	Alpha = 0,926	20	Acho justo o valor do meu salário quando comparado ao que os demais trabalhadores desta organização recebem.	0,844
		26	Julgo que o meu salário é compatível com o salário do mercado.	0,730
RELAÇÃO COM A CHEFIA	44	Gosto da maneira como meu chefe me trata.	0,949	
	27	Acho que meu chefe é atencioso.	0,897	
	36	Acho que meu chefe é aberto a sugestões.	0,883	
	48	Acredito que meu chefe transmite as informações importantes para o meu desempenho no trabalho.	0,837	
	<u>6 itens</u>	21	Tenho um chefe que colabora para a minha produtividade.	0,825
	Alpha = 0,943	13	Considero meu chefe justo.	0,760
IDENTIFICAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO	19	Acredito na seriedade desta organização.	0,909	
	41	Me identifico com esta organização.	0,881	
	46	Admiro a organização em que trabalho.	0,835	
	8	Confio nesta organização.	0,811	
	<u>6 itens</u>	12	Tenho orgulho de pertencer a esta organização.	0,754
	Alpha = 0,910	2	Acredito no resultado do trabalho desta organização.	0,654
RELAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO	32	Acredito que posso contar com meus colegas de trabalho para desempenhar minhas atividades.	0,914	
	40	Sou apoiado pelos meus colegas quando necessito.	0,858	
	47	Sinto confiança nos meus colegas de trabalho.	0,797	
	15	Gosto do tipo de amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim.	0,786	
	<u>6 itens</u>	39	Sou tratado com respeito pelos meus colegas de trabalho.	0,741
	Alpha = 0,866	3	Sinto-me bem com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	0,623
CRESCIMENTO/AUTONOMIA	29	Aqui, avalio que realizo treinamentos que são relevantes para o meu trabalho.	0,926	
	7	Sinto-me bem com a oportunidade que tenho de aprender por meio de capacitações oferecidas pela organização.	0,858	
	30	Acredito que minha opinião é considerada nesta organização.	0,741	
	<u>7 itens</u>	25	Considero que há espaço para que eu participe do processo de tomada de decisões.	0,607
	Alpha = 0,896	43	Tenho autonomia para implementar novas idéias.	0,488
		10	Gosto do sistema de promoção desta organização.	0,467
		42	Gosto da maneira com que esta organização realiza as promoções de seu pessoal.	0,488

<u>IDENTIFICAÇÃO COM O TRABALHO</u>	37	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas.	0,887
<u>4 itens</u>	33	Gosto da variedade de tarefas que realizo.	0,594
	31	Sinto-me bem com o que faço trabalhando aqui.	0,499
	16	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	0,460
Alpha = 0,847			
<u>SUPORTE AMBIENTAL</u>	23	Possuo equipamentos de segurança que previnem os perigos do trabalho.	0,890
<u>3 itens</u>	4	Possuo equipamentos de trabalho adequados para garantir minha saúde.	0,648
	6	Sinto que trabalho em um ambiente que favorece a minha saúde.	0,514
Alpha = 0,726			
<u>RELAÇÃO COM OS CLIENTES</u>	17	Gosto do estilo de relacionamento que tenho com meus clientes.	0,834
<u>3 itens</u>	5	Sou tratado com respeito pelos meus clientes.	0,828
	28	Meu relacionamento com meus clientes influenciam positivamente o meu trabalho.	0,702
Alpha = 0,747			
<u>VALORIZAÇÃO DO TRABALHO</u>	24	Conheço os resultados que meu trabalho traz para a organização.	0,828
<u>3 itens</u>	35	Percebo a importância das minhas atividades para o alcance dos objetivos da organização.	0,647
	45	Acho que o trabalho que desempenho é essencial para a sociedade.	0,561
Alpha = 0,713			

FONTE: Dados da pesquisa

Notas: Método de extração: Análise de Componentes Principais

Método de rotação: Promax

Rotação convergida em 7 iterações.

APÊNDICE D – Solução fatorial da escala de Locus de Controle no Trabalho

FATOR	N.	ITEM	CARGA
<u>EXTERNALIDADE</u> 8 itens Alpha = 0,811	13	Na maioria dos empregos, é preciso muita sorte para conseguir ser um empregado excelente	0,779
	16	A principal diferença entre pessoas que conseguem muito dinheiro daqueles que conseguem pouco é a sorte de cada um	0,760
	06	Conseguir a remuneração desejada é principalmente questão de sorte	0,758
	05	Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte	0,690
	09	Ser promovido ou não é uma questão de sorte	0,632
	12	Para ser bem sucedido financeiramente, você deve conhecer as pessoas certas	0,557
	08	Para conseguir realmente um bom trabalho, você precisa ter parentes ou amigos em altas colocações	0,539
	10	Para conseguir um bom emprego, é mais importante quem você é do que o que você sabe fazer (conhecimentos, habilidades)	0,533
<u>INTERNALIDADE</u> 6 itens Alpha = 0,645	11	Promoções são dadas a empregados que desempenham bem suas tarefas	0,728
	14	Empregados que desempenham bem suas tarefas geralmente são recompensados por isso	0,726
	07	A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tanto	0,665
	03	Se você sabe o que quer, você pode achar o emprego certo	0,554
	02	Na maioria dos empregos as pessoas podem conseguir o que querem	0,475
	15	A maioria dos empregados tem mais influência sobre os seus supervisores do que eles pensam que têm	0,449

FONTE: Dados da pesquisa

Notas: Método de extração: Análise de Componentes Principais

Método de rotação: Promax

Rotação convergida em 3 iterações.