

Kamila Costanti Vilela



**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE ATITUDES EM
RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT)**

Apoio:



CAMPINAS

2020

Kamila Costanti Vilela

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE ATITUDES EM
RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT)**

Tese apresentada ao Programa de Pós- Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São
Francisco para obtenção do título de doutor.

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. CLAUDETTE MARIA MEDEIROS VENDRAMINI

CAMPINAS

2020

157.93 Vilela, Kamila Constanti.

V755c Construção e validação da escala de atitudes em relação ao trabalho (EAT) / Kamila Constanti Vilela. – Campinas, 2020.
117 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Claudette Maria Medeiros Vendramini.

Sistema de Bibliotecas da Universidade São Francisco - USF
Ficha catalográfica elaborada por: Tatiana Santana Matias - CRB-08/8303



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM PSICOLOGIA

Kamila Costanti Vilela defendeu a tese "CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DA ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT)" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 13 de fevereiro de 2020 pela Banca Examinadora constituída por:


 Prof. Dra. Claudette Maria Medeiros Vendramini
 Presidente


 Prof. Dra. Monalisa Muniz Nascimento
 Examinadora


 Prof. Dra. Solange Muglia Wechsler
 Examinadora


 Prof. Dr. Evandro Moraes Peixoto
 Examinador


 Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
 Examinador

Dedicatória

*À minha família, em especial ao meu esposo, meu pai
(in memoriam), minha mãe e meus irmãos.*

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001”.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus por estar comigo sempre, pois fé nos faz crer no incrível, ver o invisível e realizar o impossível. Muitas pessoas foram especiais neste caminho intenso, cheio de desafios e sacrifício.

Em especial, agradeço a minha família pelo apoio e por entender a minha ausência. A minha amada mãe Regina, por ouvir com paciência, por incentivar quando tudo parecia confuso. Mulher guerreira, autêntica, caridosa, sempre disponível com uma palavra amiga. Gosto da sua doçura e leveza como vê a vida, sua positividade me ensina que a vida pode ser muito melhor, tudo depende de como a gente vê. Muitas vezes no meio do furacão ao ligar para ela, ficava mais calma quando ouvia: Deus te dê vida, saúde, paz e amor...meu coração enchia de alívio e esperança. Te amo mãe! Ao meu pai Gija (*in memoriam*), pois como dizia Santo Agostinho, a morte não é nada, eu somente passei para o outro lado do caminho. O que eu era para você, eu continuarei sendo.

Agradeço ao meu amado esposo, Cirino!! Como poderia terminar este desafio sem ele!! Nem imagino!! Seu apoio foi incondicional, sua paciência nos dias de *stress*, entender que era importante ficar fora de casa! Obrigada por compreender que era uma fase e iria passar, dias no escritório trancada, estudando, sem querer falar com ninguém e nossas idas e vindas à Fernão Dias, ele trancado na biblioteca da USF...nossa Gratidão meu amor! Te amo!

Obrigada meus irmãos, Emerson e Mayra pelo apoio e por entender que algumas vezes não poderia estar presente... Aos meus tios Rita e Tadeu pelo carinho e pela dedicação que sempre tiveram comigo e desculpe Tio Tadeu por não ir ao seu níver de 60 anos, estava no meio das aulas de seminários.

Jasi!!!! Como poderia conseguir te agradecer!!! Nem sei... Obrigada pela amizade, por fazer nosso curso mais divertido, por ir à *The Body Shop* várias vezes. Rimos e estressamos juntas, achamos que não íamos dar conta de estudar e trabalhar, madrugamos no hotel muitas vezes e descobrimos, que ia dar certo, só precisávamos nos dedicar....Sou muito grata à você, por enfrentar os dias cinzentos de chuva comigo na USF.

Em especial, agradeço à Professora Claudette, minha orientadora, durante todos esses anos sempre me apoiando, horas e horas se dedicando a mim. Obrigada, Clau pela sua disponibilidade em ajudar, pela paciência, amizade, por compreender as minhas dificuldades, por fazer com que eu acreditasse que poderia sim, terminar. Você é especial, sincera, a estatística não poderia mensurar a minha gratidão a você, pois não se trata de números, percentuais, frequência, correlações e sim de significados.

Agradeço à Prof^a Monalisa Muniz, sempre delicada e que foi uma grande incentivadora deste projeto. Aos professores Evandro Morais, Solange Muglia, Rodolfo Ambiel e Ricardo Primi, por se dedicarem a ler e contribuírem com o meu trabalho! Agradeço a CAPES e a USF pela bolsa de estudos concedida, o que possibilitou a realização deste sonho.

Por fim, termino agradecendo a todos aqueles que de alguma forma colaboraram com este desafio, obrigada aos professores do programa, às funcionárias da secretaria e aos colegas. Termino citando o saudoso Nelson Mandela, “Nosso grande medo não é de que sejamos incapazes. Nosso maior medo é que sejamos poderosos além da medida. Nossa luz, não nossa escuridão que mais nos amedronta. Perguntamo-nos: Quem sou eu para ser talentoso? Na verdade, quem é você para não ser? À medida que deixamos nossa própria luz brilhar, inconscientemente damos às outras pessoas permissão para fazer o mesmo”.

Resumo

Vilela, K. C. (2019). *Construção e validação de uma Escala de Atitudes frente ao Trabalho (EAT)*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas/SP.

A atitude é compreendida como a predisposição do indivíduo frente a um objeto psicológico. Este construto pode ser entendido por meio de três componentes, quais sejam o cognitivo, que se refere ao conhecimento e percepções, o afetivo, associado às emoções do indivíduo e o comportamental, entendido como a tendência de se comportar. No caso desta pesquisa, o objeto analisado foi o trabalho. As atitudes podem exercer um papel significativo na determinação do comportamento humano, podem ter efeitos importantes na forma como o indivíduo se comporta em seu ambiente de trabalho. Portanto, o objetivo deste estudo foi construir e analisar as propriedades psicométricas para a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho (EAT) por meio de três estudos. O primeiro estudo foi realizado em três etapas, a primeira etapa foi à construção dos itens, a segunda foi à análise de juízes. Responderam os questionários de identificação dos sujeitos e de avaliação dos itens nove juízes, do sexo feminino, com idade média de 41,8 anos. Os resultados apresentados foram à exclusão de dois itens da escala, pela falta de concordância entre os juízes. A terceira etapa, foi à análise semântica, participaram 20 trabalhadores, sendo 14 do sexo feminino, com idade média de 38,3 anos, de uma empresa privada situada no interior do estado de Minas Gerais. Os instrumentos utilizados foram questionário de identificação do sujeito e a Escala de Atitudes em Relação ao trabalho. A partir dos resultados foram realizadas reformulações e adequações na EAT. O segundo estudo foi dividido em duas etapas, na primeira etapa participaram 456 trabalhadores, com idade média de 36,21 anos, sendo 62,7% do sexo feminino. Na segunda etapa, participaram 303 trabalhadores, com idade média de 37,17 anos, sendo 74,5% do sexo feminino. Nas duas etapas os trabalhadores ocupavam diversos cargos e pertenciam às diversas empresas situadas no Sul de Minas Gerais Os instrumentos utilizados nas duas etapas foram o questionário de identificação do sujeito e a Escala de Atitudes em Relação ao trabalho. Os principais resultados demonstraram um modelo predominantemente unidimensional da atitude, com um bom índice de ajuste e envolvendo três componentes, afetivo, cognitivo e comportamental, que se correlacionam entre si e também reiteraram as qualidades psicométricas da escala quanto à sua confiabilidade. O terceiro estudo teve o objetivo de analisar a relação da atitude com variáveis externas. Participaram 140 trabalhadores, com idade média de 34,52 anos, 47,8% do sexo feminino, de uma empresa privada do Sul de Minas Gerais. Os instrumentos utilizados foram o questionário de identificação do sujeito, a Escala de Atitudes em Relação ao trabalho e a Escala de avaliação do clima organizacional. Os resultados indicaram correlações positivas e significativas entre as atitudes frente ao trabalho e os fatores do clima organizacional. Recomenda-se que novos estudos sejam realizados para avaliar as atitudes do sujeito em relação ao seu trabalho e a desajustabilidade social dos itens, bem como estudos em outros contextos organizacionais.

Palavras-chave: organização, psicometria, cognição, afetividade, comportamento.

Abstract

Vilela, K. C. (2019). *Construction and validation of a Work Attitude Scale*. Doctoral Thesis, *Stricto Sensu* Postgraduate Program in Psychology, São Francisco University, Campinas.

Attitude is understood as the individual's predisposition to a psychological object. This construct can be understood through three components, namely the cognitive, which refers to knowledge and perceptions, the affective, associated with the individual's emotions and the behavioral, understood as the tendency to behave. In this research, the object analyzed was the work. Attitudes can play a significant role in determining human behavior, they can have important effects on how an individual behaves in their work environment. Thus, the aim of this study was to build and analyze the psychometric properties for the Attitude Scale in relation to Work (EAT) through three studies. The first study was conducted in three stages, the first stage was the construction of the items, the second was the analysis of the judges. The questionnaires of the subjects' identification and of the evaluation of the items were answered by nine female judges, with an average age of 41.8 years. The results presented were the exclusion of two items from the scale, due to the lack of agreement between the judges. The third stage was the semantic analysis, 20 workers participated, 14 of them female, with an average age of 38.3 years, from a private company located in the interior of the state of Minas Gerais. The instruments used were the subject identification questionnaire and the Attitude Scale in relation to Work. Based on the results, reforms and adjustments were made to the EAT. The second study was divided into two stages, in the first stage 456 workers participated, with an average age of 36.21 years, 62.7% of whom were female. In the second stage, 303 workers participated, with an average age of 37.17 years, 74.5% of whom were female. In both stages, workers held various positions and were from different companies located in the south of Minas Gerais. The instruments used in both stages were the subject identification questionnaire and the Attitude Scale in relation to Work. The main results showed a predominantly one-dimensional model of attitude, with a good adjustment index and involving three components, affective, cognitive and behavioral, which correlate with each other and also reiterated the psychometric qualities of the scale in terms of its reliability. The third study aimed to analyze the relationship between attitude and external variables. 140 workers participated, with an average age of 34.52 years, 47.8% female, from a private company in the south of Minas Gerais. The instruments used were the subject identification questionnaire, the Attitude Scale in relation to Work and the Organizational Climate Assessment Scale. The results indicated positive and significant correlations between attitudes towards work and organizational climate factors. It is recommended that further studies be carried out to assess the subject's attitudes towards his work and the social desirability of the items, as well as studies in other organizational contexts.

Keywords: organization, psychometric, cognition, affectivity, behavior.

Resumen

Vilela, K. C. (2019). *Construcción y Validación de una Escala de Actitud Laboral (EAT)*. Tesis Doctoral, Programa de Postgrado Stricto Sensi em Psicología, Universidad de São Francisco, Campinas.

La actitud se entiende como la predisposición del individuo a un objeto psicológico. Esta construcción se puede entender a través de tres componentes, a saber, el cognitivo, que se refiere al conocimiento y las percepciones, el afectivo, asociado con las emociones del individuo y el comportamiento, entendido como la tendencia a comportarse. En el caso de esta investigación, el objeto analizado fue el trabajo. Las actitudes pueden desempeñar un papel importante en la determinación del comportamiento humano, pueden tener efectos importantes en la forma en que el individuo se comporta en su entorno de trabajo. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue construir y analizar las propiedades psicométricas para la Escala de Actitud hacia el Trabajo (EAT) a través de tres estudios. El primer estudio se realizó en tres etapas, la primera etapa fue la construcción de los ítems, la segunda fue el análisis de los jueces. Los cuestionarios de identificación de los sujetos y evaluación de los ítems fueron respondidos por nueve juezas, con una edad promedio de 41.8 años. Los resultados presentados fueron la exclusión de dos ítems de la escala, debido a la falta de acuerdo entre los jueces. La tercera etapa fue el análisis semántico, participaron 20 trabajadores, 14 de ellos mujeres, con una edad promedio de 38.3 años, de una empresa privada ubicada en el interior del estado de Minas Gerais. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de identificación del sujeto y la escala de actitudes hacia el trabajo. Con base en los resultados, se realizaron reformas y ajustes al EAT. El segundo estudio se dividió en dos etapas, en la primera participaron 456 trabajadores, con una edad promedio de 36.21 años, de los cuales el 62.7% eran mujeres. En la segunda etapa, participaron 303 trabajadores, con una edad promedio de 37.17 años, de los cuales el 74.5% eran mujeres. En las dos etapas, los trabajadores ocuparon diferentes puestos y pertenecían a las diferentes empresas ubicadas en el sur de Minas Gerais. Los instrumentos utilizados en las dos etapas fueron el cuestionario de identificación de sujetos y la Escala de actitudes hacia el trabajo. Los resultados principales demostraron un modelo de actitud predominantemente unidimensional, con un buen índice de ajuste e involucrando tres componentes, afectivo, cognitivo y conductual, que se correlacionan entre sí y también reiteraron las cualidades psicométricas de la escala en cuanto a su confiabilidad. El tercer estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la actitud y las variables externas. Participaron 140 trabajadores, con una edad promedio de 34.52 años, 47.8% mujeres, de una empresa privada en el sur de Minas Gerais. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de identificación de sujetos, la escala de actitudes hacia el trabajo y la escala de evaluación del clima organizacional. Los resultados indicaron correlaciones positivas y significativas entre las actitudes hacia el trabajo y los factores del clima organizacional. Se recomienda que se realicen más estudios para evaluar las actitudes del sujeto hacia su trabajo y la conveniencia social de los ítems, así como estudios en otros contextos organizacionales.

Palabras-clave: organización; psicometría; cognición; afectividad; comportamiento.

Sumário

Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vi
Resumen.....	vii
Sumário.....	vii
Lista de figuras.....	x
Lista de tabelas.....	xi
Lista de anexos.....	xii
Apresentação.....	1
Introdução.....	4
Contextualizando o trabalho.....	4
Construto Atitude.....	20
Parâmetros Psicométricos de Instrumentos de Medidas.....	33
Estudo 1. Construção e evidências de validade baseada no conteúdo para a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho (EAT).....	40
Etapa 1 - Elaboração de itens para a Escala de Atitudes em relação ao trabalho.....	40
Etapa 2 - Análise de Juízes.....	41
Método.....	41
Participantes.....	42
Instrumentos.....	42
Procedimentos de pesquisa.....	43

Procedimentos de análise de dados.....	43
Resultados.....	44
Etapa 3 - Análise Semântica dos itens.....	49
Método.....	49
Participantes.....	49
Instrumentos.....	50
Procedimentos de pesquisa.....	50
Procedimentos de análise de dados.....	51
Resultados.....	51
Estudo 2 - Evidências de Validade baseada na estrutura interna e fidedignidade.....	53
Etapa 1 - Análise Fatorial Exploratória - AFE.....	53
Método.....	53
Participantes.....	53
Instrumentos.....	54
Procedimentos de pesquisa.....	55
Procedimentos de análise de dados.....	56
Resultados.....	56
Etapa 2 - Análise Fatorial Confirmatória.....	63
Método.....	63
Participantes.....	63
Instrumentos.....	64
Procedimentos de Pesquisa.....	65
Procedimentos de Análise de dados.....	66
Resultados.....	67

Estatística descritivas da versão final da EAT.....	70
Estudo 3 - Evidência de validade baseada nas relações com outras variáveis.....	75
Método.....	75
Participantes.....	75
Instrumentos.....	76
Procedimentos de pesquisa.....	77
Procedimentos de análise de dados.....	77
Resultados.....	78
Discussão	81
Considerações finais	83
Referências	86
Anexos	101

Lista de Figuras

Figura 1 Estrutura do Modelo três componentes da atitude.....	16
Figura 2 Scree plot dos fatores da EAT.....	54
Figura 3 Modelo Estrutural da EAT.....	63
Figura 4 Comparação das atitudes entre diferentes níveis de cargo.....	69

Lista de tabelas

Tabela 1 Coeficiente Kappa de concordância entre os juízes que avaliaram os itens da escala EAT.....	41
Tabela 2 Índice de concordância média entre os juízes por item da versão preliminar da escala EAT.....	42
Tabela 3 Índice de concordância média entre os itens da escala EAT por juiz.....	52
Tabela 4 Distribuição dos itens originais da escala EAT e sua respectiva reformulação.....	44
Tabela 5 Número de trabalhadores/análise semântica dos itens por cargo.....	45
Tabela 6 Distribuição dos itens originais e sua respectiva reformulação.....	48
Tabela 7 Número de trabalhadores por cargo.....	49
Tabela 8 Cargas fatoriais dos itens por fator.....	55
Tabela 9 Análise da confiabilidade dos itens nos três componentes da EAT.....	57
Tabela 10 Número de trabalhadores por cargo.....	61
Tabela 11 Estatística e índices de qualidade do ajustamento.....	63
Tabela 12 Estatística e índices de qualidade do ajustamento.	60
Tabela 13 Número de participantes por componente da Atitude em relação ao trabalho e sexo.....	67
Tabela 14 Número de participantes por componente da Atitude frente ao trabalho e cargo do trabalhador.....	68
Tabela 15 Número de trabalhadores por cargo.....	74
Tabela 16 Coeficientes de correlação de Pearson entre os fatores do Clima organizacional e os componentes da Atitude frente ao Trabalho	77

Lista de anexos

Anexo 1 Questionário de identificação de Juízes.....	99
Anexo 2 Questionário de Avaliação de Itens da EAT.....	100
Anexo 3 Parecer Consubstanciado do CEP.....	105
Anexo 4 Termo de Consentimento livre e esclarecido – Juízes.....	107
Anexo 5 Questionário Identificação do Sujeito.....	108
Anexo 6 Escala de Atitudes frente ao trabalho (EAT)/Análise Semântica	110
Anexo 7 Termo de consentimento livre e esclarecido.....	114
Anexo 8 Versão Preliminar da EAT.....	115
Anexo 9 Termo de consentimento livre e esclarecido – Online.....	119
Anexo 10 Versão Final da EAT	120
Anexo 11 Estatísticas descritivas dos itens do componente afetivo.....	121
Anexo 12 Estatísticas descritivas dos itens do componente cognitivo.....	122
Anexo 13 Estatísticas descritivas dos itens do componente comportamental.....	123

Apresentação

Em decorrência das mudanças no cenário do mercado globalizado, está cada vez mais evidente a preocupação com o trabalhador e com as relações estabelecidas no trabalho. Remotamente, o empregado era visto apenas como o sujeito que produz, com foco em resultado, mas a importância de uma análise dos vínculos entre trabalhador e organização, focalizando crenças, intenções ou afetos que o indivíduo desenvolve frente ao sistema empregador vem sendo cada vez mais notória (Dalbosco & Consul, 2011).

Adicionalmente, o interesse pela área de avaliação nas organizações confunde-se com o surgimento da própria Psicologia. A inserção de testes psicológicos no processo de avaliação psicológica em organizações foi um dos primeiros frutos da nascente psicotécnica (Cohen, Swerdlik, & Sturman, 2014; Dalbosco & Consul, 2011; Reppold, Gurgel, & Hutz, 2014).

Nesse sentido, Chiodi e Wechsler (2008) afirmaram que a avaliação psicológica no Brasil centraliza-se na discussão sobre a necessidade de instrumentos válidos, confiáveis e atualizados com destaque para a questão da validade e construção de instrumentos nacionais. Portanto, o objetivo deste estudo foi construir e validar uma escala de Atitude frente ao Trabalho, denominada EAT.

A Atitude pode ser considerada como um estado de preparação para a ação, uma forma ou estado de prontidão mental, instigado pela experiência, que pode influir dinamicamente na resposta do indivíduo diante das situações (Albarracín, Johnson, Zanna, & Kumkale, 2014; Fabrigar, MacDonald, & Wegener, 2014; Johnson, Maio, & Mclallen, 2014; Neiva & Mauro, 2011; Zanna & Rempel, 1988). Este construto tem apresentado mudanças conceituais ao longo do tempo, sustentados por vários modelos e diversas molduras teóricas (Fabrigar et al., 2014). O referencial teórico que foi utilizado nesta pesquisa é o de Zanna e Rempel (1988), em que os

autores defendem que a atitude pode ser considerada como a categorização de um objeto por meio de uma dimensão avaliativa e pode ser baseada a partir de três componentes que se correlacionam entre si, a saber, cognitivo, afetivo e comportamental. Esse referencial teórico tem sido utilizado em pesquisas atuais por diferentes autores, em diferentes contextos e referentes a diferentes construtos psicológicos, como pode ser observado nas citações feitas no decorrer deste trabalho.

Nesse referencial teórico o componente cognitivo refere-se ao conhecimento, e abrangem as percepções, informações, conceitos e crenças do indivíduo frente a determinado objeto. O componente afetivo está associado às emoções do indivíduo, que pode ser um sentimento pró ou contra determinado objeto. E por fim, o comportamental é considerado como uma predisposição para reagir ou como uma tendência de comportamento (Zanna & Rempel,1988).

Um esclarecimento importante é a definição de objeto psicológico, que pode ser considerado como qualquer símbolo, pessoa, frase, lema ou ideia por meio das quais as pessoas podem diferir no que diz respeito a sentimentos avaliativos (Albarracín et al., 2014; Neiva & Mauro, 2011; Zanna & Rempel,1988). O objeto psicológico deste estudo é o Trabalho, que Tolfo e Silva (2017) consideram que pode ser avaliado por meio de três variáveis centrais, quais sejam, as normas sociais, ou seja, as crenças ou expectativas, o afeto e o comprometimento normativo, o comportamento, por meio de esforços e resultados.

Dessa forma, conhecer as atitudes de um sujeito ou de um grupo de sujeitos pode auxiliar na compreensão e provavelmente na predição das ações perante o objeto (Albarracín et al., 2014; Fabrigar et al., 2014; Johnson et al., 2014), no caso desta pesquisa, o trabalho. Com isso, para a construção da EAT, este estudo foi dividido da seguinte forma, serão apresentados alguns pressupostos teóricos sobre o desenvolvimento do Trabalho e do construto Atitude e suas

definições, com a inclusão de pesquisas nacionais e internacionais sobre a temática. Em seguida, são expostas ao leitor, algumas considerações sobre evidências de validade e construção de instrumentos.

Na sequência está o método desta pesquisa dividido em três estudos. No primeiro estudo foi realizada a análise de juízes e análise semântica, com o objetivo de buscar evidências de validade de conteúdo. O segundo estudo teve como objetivo de buscar evidências de validade baseada na estrutura interna e fidedignidade. Por sua vez, no terceiro estudo teve o objetivo de buscar evidências de validade baseada nas relações com variáveis externas, o clima organizacional.

Espera-se que essa pesquisa possa contribuir com o desenvolvimento de possibilidades de explorar as variáveis que envolvam as relações indivíduo e trabalho. Portanto, este instrumento correspondeu aos critérios e aos rigores propostos para sua formulação, construção e desenvolvimento, pautado na premissa da qualidade dos instrumentos de mensuração. Na literatura, não há instrumentos que relacionam atitude e trabalho. Acredita-se que a construção de uma escala de atitude em relação ao trabalho com embasamento científico e com estudos aprofundados das suas propriedades psicométricas, contribuirá para ações preventivas com vistas à melhoria de qualidade do trabalho desenvolvido pelo trabalhador, e poderá ampliar a atuação da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho.

Introdução

Contextualizando o Trabalho

As discussões acadêmicas e as situações cotidianas muitas vezes nos remetem ao debate de diferentes concepções para o trabalho, desde aquelas que o identificam como castigo até as que o exaltam como sinônimo de vida e de realização (Boehs & Silva, 2017). A este respeito, Silva e Tolfo (2012) propõem compreender o trabalho dentro de um contínuo, composto de um lado negativo, centro e um lado positivo. A perspectiva negativa tem origem do termo latim *tripalium*, objeto de tortura utilizado na agricultura, e associa o trabalho à escravidão, ao castigo, ao fardo e à penalidade. No centro, encontra-se a perspectiva instrumental, associada ao entendimento de trabalho como emprego, contrapartida financeira que assegura a sobrevivência e requer dedicação para alcançar os fins. Por fim, no polo positivo, são estabelecidas interações entre o fazer humano e a qualidade de vida.

O eixo do significado do trabalho reúne estudos cuja finalidade é determinar as representações cognitivas que organizam a experiência com o trabalho. Por sua vez, seis grandes tópicos de pesquisa foram inspirados por esse conceito. O primeiro, que remonta à década de 1950 e, talvez, à inauguração desse campo, diz respeito ao envolvimento entre a projeção e a centralidade do trabalho. Esta linha de pesquisa procura determinar a importância do trabalho em comparação com outras esferas da vida (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015).

O segundo tópico é o tipo de orientação para o trabalho, seja ela instrumental ou expressiva. Por exemplo, como emprego, carreira ou vocação. O terceiro inclui crenças e valores relacionados ao trabalho, ou seja, a identificação dos objetivos que os indivíduos procuram alcançar por meio do seu trabalho, valores, e em determinar o que as pessoas entendem por trabalho, isto é, quais representações cognitivas ou padrões de significado estão associados ao

trabalho, por exemplo, trabalho como fonte de prazer, obrigação ou direito. O quarto reúne estudos sobre as causas e consequências da ausência prolongada de trabalho incluindo análises de estratégias de enfrentamento. O quinto, interdependente em relação aos anteriores, envolve entender por que o trabalho tem significados distintos para pessoas diferentes, com culturas e tipos de ocupações diversas. Finalmente, o último tópico inclui estudos sistemáticos das representações sociais do trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015).

As concepções de trabalho vêm passando por muitas transformações (Boehs & Silva, 2017; Coutinho, 2009; Silva & Tolfo, 2012). Coutinho (2009) ressalta que quando falamos de trabalho nos referimos a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e irredutível a uma simples resposta instintiva ao imperativo biológico da sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

O trabalho ganhou notoriedade na década de 1980, por meio dos estudos conduzidos por um grupo de pesquisadores que veio a ser conhecido como *Meaning of Work Team* (Mow, 1987). Uma das pesquisas deste grupo é sobre esse tema, foi realizada uma coleta de dados em oito países, tendo como participantes oito mil pessoas. De acordo com este modelo, o trabalho é um construto multideterminado, sendo um produto sociocultural dinâmico (Bendalossi & Borges-Andrade, 2011).

No modelo sugerido por Mow (1987), esse construto possui três dimensões. A centralidade do trabalho seria a primeira delas, sendo definida como a importância que ele tem na vida do indivíduo em um dado momento de sua história pessoal. A segunda, por sua vez, considera as normas sociais do trabalho, sendo a orientação normativa do labor como obrigação e como direito. A terceira são os valores do trabalho, considerados os elementos cognitivos do

trabalho, como ideais, a postura do indivíduo nesse contexto, o que gostaria de realizar por meio do trabalho e o que espera dele (Bendalossi & Borges-Andrade, 2011; Boehs & Silva, 2017; Coutinho, 2009; Mow, 1987; Silva & Tolfo, 2012).

Destarte, o trabalho pode ser compreendido em sua processualidade como dinâmico, elaborado na relação do indivíduo com o contexto, influenciado por diversos níveis de fenômenos psicossociais (Bendassolli & Gondim, 2014). Bendassolli e Borges-Andrade (2015, p. 81), afirmam que “o trabalho aproxima-se do conceito de práxis, uma atividade pela qual o homem engendra seu corpo e sua mente na realização de uma obra e dela extrai significado”.

O século XX é identificado como o século do trabalho, pela centralidade adquirida por ele como fato social. Os estudiosos da psicologia também identificaram a importância do trabalho para os sujeitos como forma de cidadania, inserção social, qualidade de vida e definição de identidade. No final do século, diversas transformações no “mundo do trabalho” foram identificadas como formas de ataque ao trabalho em sua forma mais tradicional no sistema capitalista, como emprego, com vínculo contratual formal e regulação de direitos e deveres (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015).

A relação do homem com o labor sofre alterações à medida em que acompanha, lado a lado, as mudanças socioculturais que acontecem em determinados tempos históricos. Neste aspecto, o sentido do trabalho enquanto fenômeno vinculado ao mundo do trabalho contemporâneo também tem se alterado. Tal modificação reflete as mudanças sociais, econômicas, tecnológicas, políticas e culturais pelas quais o mundo do trabalho passou nas últimas décadas (Antunes & Praun, 2015).

No Brasil, particularmente na década de 1990, as transformações geradas pela nova divisão internacional do trabalho foram de grande intensidade (Antunes & Praun, 2015). Com a

globalização, o mundo do trabalho vem sofrendo profundas transformações em suas relações e, conseqüentemente, na subjetividade dos trabalhadores (Antunes & Praun, 2015; Braga & Zille, 2015).

Adicionalmente, as mudanças de um novo significado do trabalho contemplam também uma alteração comportamental do trabalhador. As empresas passaram a identificar grupos de pessoas com perfis de comportamentos semelhantes e nascidos em períodos comuns. No entanto, elas apresentam diferenças nos hábitos sociais, no modo como percebem o trabalho, na forma como conduzem suas carreiras e quanto à utilização de tecnologia disponível (Falaster, Ferreira, & Reis, 2015; Gardiner, Grace, & King, 2015).

As mudanças comportamentais podem revelar que os indivíduos possuem faixas etárias diferentes, tendo, portanto, comportamentos e pontos de vistas diferentes (Crampton & Hodge, 2009; Gursoy, Chi, & Karadag, 2013). Portanto, para Parry e Urwin (2011) a definição de uma geração é suscetível a falhas, pois nela podem existir pessoas com características comportamentais inerentes a outra geração, somente a idade não é suficiente para caracterizá-la.

Todavia, quando se trata das gerações e seus pontos de vista, Gardiner, King e Grace (2013) ressaltam que as referências formadoras de opinião são as influências sociais e pessoais e não os grandes eventos ocorridos nos períodos de nascimento dos indivíduos, como antes era evidenciado. Por isso, é necessário levar em consideração que os comportamentos não são obrigatoriamente ditados por um grupo com o mesmo período de nascimento, mas também por um grupo que vivenciou experiências sociais e pessoais semelhantes.

O mercado de trabalho denomina essas diferenças comportamentais de geração X e geração Y. Falaster et al. (2015) consideram a geração X como materialista, responsável, conservadora, autoconfiante e com grande capacidade criativa para o trabalho. No entanto,

Oliveira, Piccinini e Bitencourt (2012) defendem que a geração Y é uma geração mais dinâmica, prática e ambiciosa e que está interessada em um ambiente de trabalho no qual possa desenvolver suas habilidades. Conforme Carrara, Nunes e Sarsur (2014) por ser uma geração mais jovem, a geração Y possuem traços de inquietude e impaciência, de modo que o sucesso rápido é o maior objetivo no trabalho.

Para esta pesquisa, o conceito de trabalho considerado foi o modelo heurístico do significado do trabalho. Tolfo e Silva (2017) realizaram uma releitura e adaptaram o modelo de Mow (1987). As variáveis centrais nesse modelo são, a centralidade do trabalho, que seria a importância e o grau de afeto que o sujeito tem por seu trabalho; as normas sociais, ou seja, as crenças e as expectativas que o sujeito tem do trabalho; e, por fim, o comprometimento normativo, a forma como o sujeito se comporta, por meio de esforços e resultados.

No intuito de aprofundar sobre esse tema, segue abaixo algumas pesquisas. Os autores apresentados no contexto internacional são: Contreras (2015), Kuchinke, Cornachione e Yoing (2014), Morin (2010). No contexto nacional, são apontados Bendassolli e Borges-Andrade (2011), Oliveira, Pérez-Nebra e Antloga (2016), Ono (2010), Prates, Silva e Piccinini (2014), Ribeiro, Teixeira e Ambiel (2019), Silva (2014). Os estudos são apresentados a seguir em ordem cronológica de sua publicação.

Para verificar o sentido do trabalho, da saúde mental e do comprometimento organizacional, Morin (2010) realizou um estudo no Canadá e correlacionou características do trabalho como propósito social, retidão moral, aprendizado e desenvolvimento de oportunidades, autonomia, reconhecimento e boas relações interpessoais. A partir dos resultados do estudo, o autor infere que estas características estão positivamente associadas ao sentido do trabalho. Este

influencia positivamente o bem estar e o comprometimento organizacional e negativamente sobre o sofrimento psicológico.

Um estudo interessante foi realizado por Kuchinke et al. (2014). A pesquisa foi realizada em três países: Estados Unidos, Brasil e Coréia. Os pesquisadores analisaram a relação entre o sentido do trabalho e estresse no trabalho para gerentes. Os resultados mais significativos foram que a família está como elemento de maior relevância em comparação ao trabalho. Em terceiro plano está o lazer. Considerando a diferença entre os países e os grupos, os resultados demonstraram que os sujeitos que apresentaram maior sentido no trabalho manifestaram maior engajamento nas tarefas. Em contra partida, demonstram maior probabilidade de desenvolverem estresse no trabalho.

Contreras (2015) investigou mulheres indígenas em Tijuana no México. Elas enfrentaram o desafio de sair das suas tribos e foram trabalhar em fábricas. A autora identificou diversas mudanças no comportamento deste grupo de mulheres: elas se sentem mais valorizadas, têm sensação de pertencimento e o fato de estarem inseridas no mercado de trabalho permite o acesso aos bens de consumo e a um sistema de emprego. Outros resultados também significativos são: a partir desse novo trabalho, essas mulheres, que anteriormente faziam atividades de corte e costura, passaram a enxergarem a possibilidade de aprender algo novo, de utilizarem suas habilidades pessoais e a importância do fato de serem remuneradas.

No contexto nacional, os estudos de Ono (2010) com profissionais de TI em São Paulo inferem que o trabalho é considerado essencial, mas não como elemento central, na vida desses indivíduos. Nesse estudo, os resultados indicaram que, para que um trabalho tenha sentido, ele deve conceder aprendizagem e remuneração adequada. Deve permitir ao humano utilizar suas

competências e habilidades, e não ter somente atividades rotineiras. Para ter sentido deve conter satisfação de entrega e gerar contribuição para a sociedade.

Os trabalhos de Bendassolli e Borges-Andrade (2011) revelaram, em uma amostra de profissionais da indústria criativa, que o trabalho é considerado algo vocacional, dotado de comprometimento afetivo. A segunda definição é a de que ele é algo que envolve a necessidade de aprendizagem. Um achado importante nesse estudo foi o fato do trabalho representar uma contribuição social e não apenas pessoal. Outras constatações relacionam-se à possibilidade de expressão e de identificação, também foram verificadas, em uma menor média comparativa, observações relativas à ética. Os autores questionam se a ética e o trabalho nas indústrias criativas podem estar se aproximando da imagem de uma atividade alienada.

Prates et al. (2014) realizaram um estudo que teve como objetivo compreender os fatores que contribuem para que um trabalho tenha sentido. Os participantes foram 114 funcionários de uma indústria fabricante de componentes eletrônicos. Os dados foram analisados por meio de técnicas estatísticas descritivas. As descobertas apontaram que o conceito de trabalho para os sujeitos desta amostra abrange utilizar as capacidades individuais, e trazer a recompensa adequada. Para eles, a atividade laboral tem sentido quando o ambiente organizacional estimula a criatividade, o aprendizado e quando, por fim, a organização estimula o reconhecimento das competências do trabalhador.

Em seu estudo, Silva (2014) teve como objetivo verificar o sentido do trabalho para profissionais de telecomunicações no Rio de Janeiro. Os resultados revelaram que, para que o trabalho tenha sentido é necessário mais que somente produzir, o reconhecimento e a realização profissional são os pilares desta relação. Devido a algumas mudanças organizacionais no momento da investigação, os pesquisadores encontraram uma mudança na centralidade do

trabalho e concluíram que o sentido do trabalho pode se diferenciar conforme as situações vivenciadas, sejam elas sociais, culturais, individuais ou históricas.

Em outro estudo, Oliveira et al. (2016) verificaram a rotatividade no setor de serviços de limpeza e o significado do trabalho. Dois estudos foram realizados com entrevistas individuais semiestruturadas e submetidas à análise de conteúdo. Os resultados apontam maior rotatividade entre homens, relacionada a pouca identificação com o trabalho, à falta de reconhecimento, ao desprezo e à invisibilidade social.

Ribeiro et al. (2019) realizaram um estudo sobre o trabalho decente no Brasil no qual 307 trabalhadores participaram. Primeiramente, os autores traduziram e adaptaram a Escala de Trabalho Decente (*Decent Work Scale – DWS*) para o português e buscaram evidências de validade para a mesma. Após, investigaram o significado da DWS na amostra por meio de um método aberto. A escala foi desenvolvida para avaliar cinco dimensões do trabalho, quais sejam condições seguras de trabalho, acesso a cuidados de saúde, remuneração adequada, tempo livre e descanso, e valores complementares. Os resultados revelaram a questão do respeito como elemento fundador de qualquer relação de trabalho, a importância de condições da infraestrutura física e material, das condições psicossociais e a importância da dimensão psicológica. Os autores também encontraram um resultado muito significativo, um trabalho decente pode oferecer além de salário e satisfação pessoal, deve promover o pleno desenvolvimento psicossocial da comunidade.

Como apresentado nas pesquisas descritas nos parágrafos anteriores, diversos estudos apontam para os desafios de entender a complexa relação homem e trabalho. As múltiplas possibilidades e vertentes de entendimento do trabalho e dos significados que o trabalhador atribui ao seu fazer se refletem nos estudos da psicologia. No caso dos significados do trabalho,

verifica-se a existência de diferentes abordagens, o que permite concluir que, embora a temática venha sendo objeto de interesse dos pesquisadores, ela é complexa e ainda está em construção.

Nesse sentido, no âmbito da ciência psicológica, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), por meio do Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas, elaborou um documento que relata que, independente da sua área de atuação, é possível deparar-se com questões do processo saúde e doença e sua relação com o trabalho. Os preceitos do campo de saúde do trabalhador repercutem na prática profissional, proporcionando um olhar sobre o ser humano na relação com a sua atividade laboral, isto é, na forma pela qual se insere no processo produtivo, além das condições, da organização e da divisão do trabalho.

São muitas as contribuições da psicologia, de uma forma específica, a psicologia organizacional e do trabalho, e também a avaliação psicológica. No contexto organizacional esta é vista como uma ferramenta que auxilia os profissionais na tomada de decisões, como uma estratégia, precisa ser bem conduzida, contextualizada e fundamentada nos rigores das técnicas de avaliação (Dalbosco & Consul, 2011; Silva & Merlo, 2007).

Dessa forma, a avaliação psicológica vem sendo legitimada como ferramenta indispensável para conhecer o potencial de cada indivíduo, suas competências pessoais e limitações. Também para avaliar o contexto do trabalho com o objetivo de criar estratégias para atuar na prevenção, na promoção de mudanças e na transformação das situações de trabalho (Dalbosco & Consul, 2011).

Para Baptista et al. (2011) a avaliação psicológica, de maneira geral, passou por alterações, a Psicologia aplicada ao trabalho também tem vivenciado mudanças. Neste sentido, as modificações apontam para um empenho em aumentar a atuação de pesquisadores em outras

temáticas que abarcam além do papel de recrutamento e seleção, tradicionalmente relacionado à área, aspectos que se aproximam mais das relações de trabalho e saúde do trabalhador.

Na atualidade, a preocupação com a associação entre o bem-estar do trabalhador e sua relação com o trabalho devem ser compreendidos como uma ação de saúde coletiva entre a organização e o profissional e esse fato potencializa a avaliação psicológica no trabalho. Portanto, diante de tantos desafios da avaliação psicológica no trabalho e da complexidade das variáveis que a envolve, o principal objetivo desta pesquisa é estudar o construto atitude, verificar a atitude do trabalhador em relação ao seu trabalho e também construir um instrumento que possa auxiliar nesta complexa conexão e que seja pautado pelas premissas de qualidade de um instrumento psicológico.

Adicionalmente, para a construção deste instrumento objetivou-se buscar evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis. Nesta pesquisa utilizou-se o clima organizacional, por considerar que o clima organizacional pode afetar diretamente a atitude do sujeito em relação ao seu trabalho. Autor, como Chiavenato (2016) defende que quanto melhor o clima organizacional, as atitudes tende a serem mais positivas frente ao trabalho, neste caso faz-se necessário discorrer sobre o assunto.

O clima organizacional pode ser aferido diretamente nas atitudes do trabalhador. Estudá-lo é uma possibilidade que concede expor o âmbito de trabalho e o grau da qualidade desenvolvido nas organizações, e pode ser realizado por meio de um instrumento que distinga suas peculiaridades e viabilize detectar as compreensões e as ambições dos indivíduos que fazem parte da organização. Pode-se dizer que é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu

comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional (Santos & Vasquez, 2012).

As organizações modernas tem se preocupado em avaliar a percepção dos trabalhadores sobre o clima organizacional, pois, sabe-se, que cada vez mais o sucesso das organizações depende de sua capacidade de criar valor. O diferencial competitivo de uma organização, em um ambiente de maior disponibilidade técnicas e tecnológicas, ocorrerá a partir do comprometimento das pessoas, tornam o conhecimento de expectativas, motivações, necessidades e níveis de satisfação dos indivíduos perante a organização, estratégias para a eficácia organizacional (Santos & Vasquez, 2012) com isso o clima organizacional tornou-se uma ferramenta fundamental.

Para Menezes e Gomes (2010) atualmente, é praticamente consensual que, o clima organizacional é uma condição temporária formada por meio dos significados construídos pelos indivíduos, que guiam suas decisões e ações no ambiente organizacional. Os trabalhos envolvendo clima organizacional destinam-se a identificar quais são os fatores que afetam, negativa e positivamente, a motivação das pessoas que integram a organização. A análise do clima organizacional, ou das “atmosferas psicológicas” da organização, é particularmente útil para identificar os fatores que exercem influência constatável e concreta sobre o comportamento do indivíduo e de grupos na organização.

Ambientes em que há um clima organizacional inadequado, este é gerador de problemas para as organizações. A manutenção de um bom clima organizacional justifica-se, pode influenciar na motivação das pessoas, facilita o alcance dos objetivos individuais e coletivos, reduz conflitos entre a gestão e os trabalhadores, promove o comprometimento das pessoas, melhora a comunicação entre os níveis hierárquicos da organização (Menezes & Gomes, 2010).

Chiavenato (2016) ressalta que o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes e elevação da moral. Quando desfavorável proporciona frustração das necessidades dos trabalhadores. O comportamento é a função dos interesses de motivação humana e de sua percepção sobre como esses interesses serão recompensado pelo meio ambiente no qual se está inserido. Este fenômeno é um diferencial competitivo que as organizações necessitam valorizar para que possam competir adequadamente no mercado de trabalho e gerarem satisfação interna. Para que isso aconteça, é necessário investir em práticas de gestão de pessoas.

Por sua vez, Ribeiro e Filho (2019) ressaltam que identificar o clima na empresa contribui para a definição de novas estratégias, pois corresponde a bom um diagnóstico da organização, sinalizando as suas grandes deficiências. Para diversos autores, o clima organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura, uma decorrência do peso de cada um dos elementos culturais, quais sejam, preceitos, tecnologia e caráter.

A proximidade conceitual entre cultura e clima organizacional deve-se ao fato de que a cultura está relacionada com as crenças, valores e aspectos de natureza coletiva, compartilhada entre os trabalhadores e organizações, que, em última instância, serão responsáveis pela manutenção do clima dentro das organizações. Cultura é definida como uma variável mais profunda que o clima, identificada com valores e pressupostos que, com o tempo, são mantidos pelos membros da organização (Menezes & Gomes, 2010).

Enquanto a cultura se refere às práticas adotadas que norteiam os trabalhadores de uma organização, concedendo-lhes uma identidade própria, o clima é a atmosfera presente nas organizações, originada mediante práticas, procedimentos e recompensas percebidos diariamente pelos trabalhadores, estando intimamente ligada ao comportamento dos gestores e às ações por

estes recompensadas. A cultura refere-se ao modo como as coisas são feitas em uma organização, enquanto o clima representa o modo como às pessoas percebem seu ambiente de trabalho, sendo o clima um produto parcial da cultura organizacional (Menezes & Gomes, 2010).

Autores, como Cardoso, Folini e Dias (2019) afirmam que o clima organizacional tem impactos muito importantes na satisfação no trabalho, enfatizando que a modificação no clima de uma determinada organização interfere na satisfação dos trabalhadores, assim como nas suas atitudes. Ainda, mencionam que o comportamento do trabalhador apresenta uma ligação muito estreita com o clima organizacional.

Para Menezes e Gomes (2010) o clima organizacional é um dos temas de maior centralidade dentro do campo do comportamento organizacional e têm sido uma das variáveis psicológicas mais investigadas em organizações. Está diretamente relacionado com o estudo das percepções que os trabalhadores constroem acerca de diferentes aspectos do seu trabalho, correspondendo a um dos atributos mais relevantes à detecção dos elementos reguladores e orientadores do comportamento humano dentro de organizações.

Segundo Chiavenato (2016) clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus trabalhadores. Sendo que quando há motivação entre os membros, o clima motivacional aumenta e traduz-se em relações de satisfação, interesse e colaboração. Por sua vez, quando há baixa motivação entre os trabalhadores, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a diminuir, sendo esse apresentado por depressão, desinteresse, apatia,

insatisfação e em casos mais graves, pode ocorrer agressividade, tumulto e inconformidade, nesses casos são comuns que os membros se defrontam abertamente com a organização. O Clima Organizacional refere-se a aspectos do ambiente que geram diferentes tipos de motivação. Está relacionado ao padrão total de experiências e valores de incentivos que existem em dado conjunto organizacional. Para o autor, esses aspectos dependem de seis dimensões.

A primeira diz respeito à estrutura da organização, que afeta o sentimento das pessoas sobre as restrições em sua situação de trabalho, como regras excessivas, regulamentos, procedimentos entre outros; a segunda à responsabilidade, que produz o sentimento de ser seu próprio chefe e de não haver dependência nem dupla verificação em suas decisões, a terceira ao risco, que levam à iniciativa e ao senso de arriscar e de enfrentar desafios no cargo e na situação de trabalho; a quarta à recompensa, que conduzem ao sentimento de ser recompensado por um trabalho bem feito; são a substituição do criticismo e das punições pela recompensa; a quinta pelo calor e apoio, estando relacionada ao sentimento de “boa camaradagem” geral e de ajuda mútua que prevalecem na organização; e por fim, a sexta dimensão ao conflito, o sentimento de que a administração não teme diferentes opiniões ou conflitos.

Gomes e Meneses (2014) ressaltam que um bom relacionamento no trabalho, não depende só da empresa, mas sim de todas as pessoas que nela trabalham, sendo que todas devem estar envolvidas em um objetivo comum. Todos trabalhadores devem trabalhar em equipe, com uma comunicação ativa e objetivos claros, sendo de extrema importância a liderança estabelecer a integração das equipes, como também promover o reconhecimento e valorização dessas pessoas envolvidas. O clima organizacional pode ter influencia externa e interna, alguns fatores citados como influencia externa é a moradia; transporte, saúde; família, alimentação e política. Já alguns dos fatores internos que tendem a influenciar diretamente no clima é o assédio moral; falta de

conhecimento da cultura organizacional; falhas na comunicação; o não investimento em treinamento e desenvolvimento; o não investimento na qualidade de vida no trabalho e liderança.

Avaliação do clima organizacional é um levantamento realizado por meio de um processo amplo em que os trabalhadores possuem a oportunidade de manifestar seus sentimentos de satisfação ou insatisfação em relação às variáveis de interesse da organização, que contribuem para a formação do clima, sendo que as respostas individuais são combinadas e analisadas, extraindo dados precisos sobre os aspectos avaliados. A pesquisa de clima é um método formal de avaliar o clima de uma empresa, que fornece condições para aprimorar continuamente o ambiente de trabalho, por meio da pesquisa a área de recursos humanos pode realizar estratégias de mudanças que possam beneficiar os colaboradores (Santos & Vasquez, 2012).

Souza e Garcia (2011) realizaram um estudo que teve como objetivo verificar o clima organizacional e sua associação com o comportamento de profissionais de uma rede de farmácias, localizadas em quatro cidades do interior de Minas Gerais. 158 trabalhadores participaram da pesquisa. O instrumento utilizado foi à escala de clima organizacional (ECO), validada por Martins (2004), contém 63 itens, divididos quatro fatores, quais sejam, apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas. As respostas da amostra definida foram obtidas por meio de uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, sendo o valor 1 correspondente a “discordo totalmente” e o 5 a “concordo totalmente”.

Os resultados demonstraram que os trabalhadores possuem percepção de um bom clima organizacional e que este fato pode afetar o comportamento dos mesmos. Controle/pressão foi o fator que demonstrou resultado mais negativo, indicando que quanto maior este fenômeno, menor será a qualidade do clima. O fator que se destacou foi relativo à coesão entre os colegas; a união, os vínculos e o respeito entre os colegas de trabalho têm alta evidência na organização.

Destacaram-se também os fatores apoio da chefia e da organização, e conforto físico. De uma forma geral, o estudo demonstrou que fatores do clima organizacional podem afetar diretamente o comportamento dos trabalhadores.

O clima organizacional pode afetar positivamente ou negativamente nas atitudes dos trabalhadores, por esse motivo neste trabalho, para verificar as evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis foi utilizada a Escala de Avaliação do Clima Organizacional desenvolvida por Rueda e Santos (2011), cujo objetivo é avaliar a percepção do indivíduo sobre o seu ambiente de trabalho.

Como apresentado nos parágrafos anteriores, é desafiador entender a relação homem e trabalho. As múltiplas possibilidades e vertentes de entendimento do trabalho e dos significados que o trabalhador atribui ao seu fazer se refletem nas suas atitudes.

As atitudes desempenham importante papel na determinação do comportamento humano, pois podem interferir nos julgamentos e percepções de determinados objetos. Além disso, elas podem influenciar em diversas situações como na escolha da profissão, associação a grupos e, conseqüentemente, no modo de pensar e conceber os acontecimentos cotidianos. Assim, as atitudes podem ter efeitos importantes na forma como o indivíduo se comporta em seu ambiente de trabalho (Crano & Prislin, 2008). Com todas essas questões, com o objetivo de esclarecer sobre atitude, é fundamental apresentar a complexidade que envolve este construto.

Construto Atitude

A atitude é considerada um construto de investigação da Psicologia social. Fabrigar et al. (2014) ressaltam que é um termo do latim, que se deriva de *actus*, ação, e de *aptitude*, aptidão. Conceitualmente define-se como um estado de prontidão que exerce uma influência dinâmica sobre a resposta de um indivíduo. Dentre as diversas definições desse construto pode ser citada a de Jaccard e Blanton (2014) que a definem como um estado de preparação para a ação, uma forma ou estado de prontidão mental, instigado pela experiência, que pode influir dinamicamente na resposta do indivíduo diante das situações.

Perante determinados objetos, existe uma predisposição a respostas particulares que são inferidas de acordo com a reação do indivíduo ao estímulo. Ajzen e Fishbein (2014) ressaltam que conhecer as atitudes do indivíduo com relação a um objeto pode auxiliar na possível predição das suas ações, tendo em vista que elas estão fortemente relacionadas com seu comportamento em diversas situações.

Quanto ao objeto, pode ser considerado como qualquer símbolo, pessoa, frase, lema ou ideia por meio do qual as pessoas podem diferir no que diz respeito a sentimentos positivos ou negativos em relação a esse objeto (Neiva & Mauro, 2011). Após conhecer o objeto, o indivíduo apresenta afinidades e aversões nas diversas situações identificadas no seu meio social (Olson & Stone, 2014). Outra definição da atitude foi proposta por Ferreira (2010). O autor a conceitua como uma avaliação geral e duradoura dos objetos presentes no mundo social, que abrange pessoas, grupos e comportamentos, entre outros.

Os estudos das atitudes iniciam-se com o objetivo de verificar as crenças e convicções do indivíduo quanto a um assunto pré-determinado, não existe concordância com relação à definição desse construto. O conceito de atitude tem apresentado mudanças ao longo do tempo e tem sido

sustentado por vários modelos e diversas molduras teóricas. Independentemente destes, e atendendo à multiplicidade de definições ainda hoje, os autores são unânimes em considerar que este conceito é ambíguo e complexo (Albarracín et al., 2014; Fabrigar et al., 2014; Neiva & Mauro, 2011).

Estrada (2007) ressalta que a atitude permeia as tendências de aproximação, ou não, como fonte de reação manifesta do indivíduo frente a uma situação. A autora a define como um estado de predisposição, que envolve processos cognitivos e afetivos e complementa que eles são adquiridos tanto pelo acúmulo de experiências quanto pela imitação de comportamentos de outros grupos ou indivíduos.

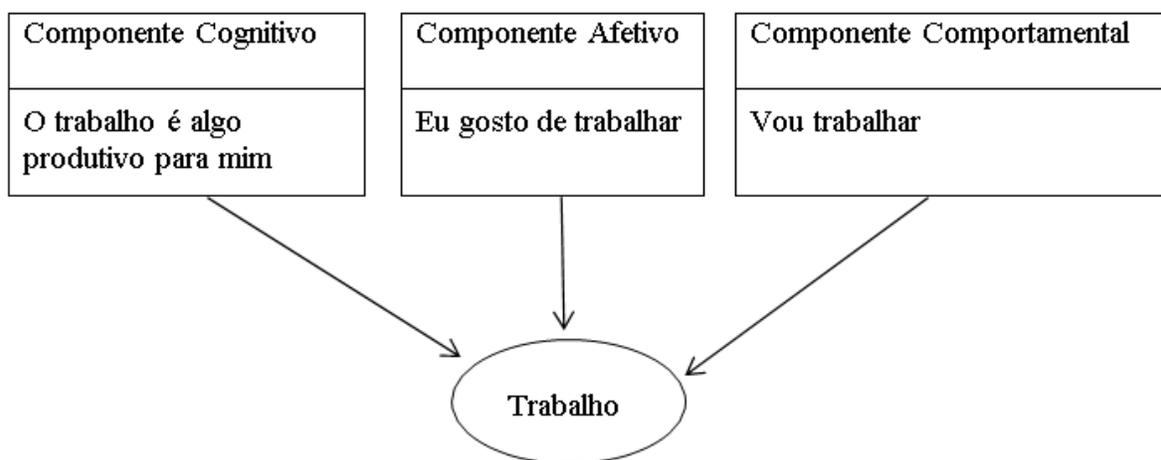
Na literatura, os principais modelos são: o Modelo Tripartido Clássico, apresentado por Rosenberg e Hovland em (1960), o Modelo Unidimensional Clássico, descrito por Fishbein e Ajzen (1975) e o Modelo Revisto de Atitude, defendido por Zanna e Rempel (1988). Os três modelos ressaltam uma visão tripartida da atitude, ou seja, dividida em três componentes, quais sejam, cognitivo, afetivo e comportamental.

O Modelo Tripartido Clássico defende que os três componentes devem apresentar a mesma força para a avaliação do objeto (Rosenberg & Hovland, 1960). Porém, alguns teóricos questionam esse modelo devido à falta de clareza, visto que cada componente contribui para a atitude do indivíduo (Albarracín et al., 2014) e, diante deste dado, pesquisadores passaram a buscar novas explicações para a atitude.

O Modelo Unidimensional Clássico defende que a base do construto atitude é a cognição. Para este referencial teórico, os componentes afetivo e comportamental provêm das crenças do indivíduo, ou seja, do componente cognitivo (Fishbein & Ajzen, 1975). O Tripartido Revisto de Atitude, um modelo muito explorado, defende a existência dos três componentes. Porém, afirma

que cada um deles contribui de maneira independente na expressão da atitude e reforça primeiramente o construto, que é uma categorização de um objeto por meio de uma dimensão avaliativa, sendo que, conseqüentemente, os componentes se correlacionam entre si (Zanna e Rempel, 1988), este modelo abriu novas perspectivas de investigação. Do ponto de vista teórico, um dos maiores problemas na consideração da existência dos três componentes da atitude, é saber quão relacionados, ou não, eles estariam (Albarracín et al., 2014; Crano & Prislin, 2008; Rodrigues, Assmar, & Jablonski, 2008).

O Modelo Tripartido Revisto de Atitude de Zanna e Rempel (1988) defende a presença dos três componentes da atitude, mas reforçam os preceitos que o maior desafio é saber quão relacionados, ou não, eles estariam. Este é o modelo adotado neste estudo, base para esta pesquisa, pois é bem aceito na literatura por diversas razões. Primeiro, por ser abastecido por um referencial teórico claro. Segundo, por apresentar uma direção para investigações no campo da mudança de atitude. Por último, a diferença entre os três componentes auxilia na categorização das respostas atitudinais. A Figura 1 esquematiza o modelo dos três componentes.



Fonte: Adaptado da Figura 8.1 de Neiva e Mauro (2011)

Figura 1. Estrutura do modelo de três componentes da atitude

O conceito de atitude, baseado nos três componentes é alvo de atenção especial entre os investigadores deste construto. O mesmo ocorre no estudo específico das atitudes frente ao trabalho, na compreensão do grau e tipo de envolvimento dos sujeitos em atividades laborais, ou ao conhecer as atitudes frente ao trabalho em grupos ou contextos específicos. Tendo em vista o modelo assumido neste estudo, faz-se importante discorrer sobre os componentes que constituem a atitude.

O componente cognitivo abrange as percepções, informações, conceitos e crenças referentes ao objeto atitudinal (Albarracín et al., 2014). Para que exista uma atitude em relação a um objeto, é necessário que se tenha alguma representação cognitiva dele, ou seja, conhecimento e maneira de encará-lo. Essas representações são incididas de experiências anteriores do sujeito (Rodrigues et al., 2008).

Por exemplo, um funcionário constata que a empresa na qual ele trabalha passará por uma mudança. Segundo Scoaris, Pereira e Santin Filho (2009) faz-se necessária alguma representação cognitiva desse objeto, o que constitui o aspecto intelectual das atitudes. Assim, ao saber qual será essa alteração, seus respectivos objetivos e causas, certamente se lembrará de situações de mudanças organizacionais já vividas por ele e por outras pessoas. Como resultado das informações, constatações pessoais e experiências anteriores, esse sujeito já possui percepções, crenças e conceitos acerca da modificação que ocorrerá dentro da empresa. Tais crenças podem ser verdadeiras ou não, mas constituem aquilo que a pessoa pensa ser verdade.

Albarracín et al. (2014) afirmam que o componente cognitivo, também denominado de componente perceptual ou componente informativo, é trazido por meio de uma ideia ou conceito e refere-se à conotação conceitual ou à maneira como o objeto da atitude é percebido. Albarracín e Shavitt (2018) defendem que o componente cognitivo indica as crenças do indivíduo referentes

a determinados objetos. Elas incluem atributos de qualidade favoráveis ou desfavoráveis, também pode abranger crenças do sujeito sobre modos adequados e inadequados de reação ao objeto. Segundo os autores, existe a necessidade de uma representação cognitiva do objeto, sendo adquirida de situações que sejam empíricas ou não do sujeito, para que sua atitude seja possível.

O componente afetivo está associado às emoções do indivíduo que pode ser a favor ou contra o objeto atitudinal. Sendo a forma como a pessoa se sente em relação ao objeto atitudinal (Johnson et al., 2014; Rodrigues et al., 2008). Existe um processo de avaliação que é concebido por sentimentos positivos, negativos ou neutros, incidindo assim a uma atitude (Rodrigues et al., 2008).

Retomando o exemplo anterior sobre as mudanças organizacionais, o funcionário realiza processo de avaliação e associam a suas crenças, sentimentos positivos, negativos ou neutros com relação ao objeto atitudinal, no caso, as mudanças organizacionais. Esse componente está ligado às emoções referentes ao objeto, que pode ser agradável ou desagradável, apreciado ou não. Sendo assim, ele é responsável pela carga emocional direcionada às atitudes. Pode ser definido como o sentimento, afeto e/ou aspectos emocionais que apresentam uma incidência a favor ou contra um objeto apontado.

Por fim, o componente comportamental diz respeito não somente à ação, mas também à intenção de comportamento em relação ao objeto, ele prepara o indivíduo para agir de determinada maneira (Fabrigar et al., 2014). As atitudes criam um estado de predisposição à ação. Quando combinado a uma situação específica desencadeante, resultam em comportamento (Albarracín et al., 2014). De acordo com o exemplo citado nos componentes anteriores, o comportamental seria a ação ou intenção de comportamento do funcionário diante da mudança organizacional.

Sendo assim, os três componentes são relativamente coerentes entre si, porém diferenciados (Albarracín et al., 2014; Fabrigar et al., 2014; Santillán, Garcia, Castro, Abdala, & Trejo, 2012). Por isso, eles podem funcionar não apenas como consequência, ou seja, resposta de uma atitude, mas também como antecedentes das atitudes. Supostamente, as reações emocionais do indivíduo interferem nas suas intenções comportamentais, assim como nas crenças que irão influenciar as emoções (Fabrigar et al., 2014).

Para Albarracin e Shavilt (2018), o interesse em medir o construto atitude é de longa data e revelou muitos detalhes sobre os aspectos deste construto complexo. Quando se trata de mudanças de atitude, as autoras ressaltam que para haver mudança é necessário haver uma análise cuidadosa na agenda científica. Uma mudança requer um foco mais holístico, em três contextos fundamentais, quais sejam, primeiro a pessoa como um todo, em relação a valores, objetivos amplos, linguagem, emoções, tempo de vida, segundo o contexto social, incluindo comunicadores, redes e mídias sociais e terceiro o contexto amplo, particularmente o contexto sócio-histórico.

No período de 2010 a 2017, um novo contexto adicionou nuance a compreensão da atitude, buscando melhor compreensão dos domínios deste construto. Atualmente, há uma preocupação cada vez mais com mudanças de grupos de atitudes específicas, podemos citar como exemplo, as que se relacionam a questões políticas, música, trabalho, comunidade, mudanças climáticas e *status*, e com o que revelam sobre os contextos nos quais essas atitudes foram formadas (Albarracin & Shavilt, 2018).

Mas como é possível medir atitudes se elas não são diretamente observáveis? Os métodos mais comuns envolvem medidas fisiológicas, técnicas observacionais e medidas de autodescrição (Neiva & Mauro, 2011). As primeiras envolvem mensurações de reações físicas. No entanto, não

indicam a intensidade ou a direção da reação. As segundas podem incluir, por exemplo, observação participante. Nestas condições, é preciso considerar o longo tempo e os custos altos envolvidos, além de distorções que podem ser provocadas pela presença do pesquisador e por sua própria interpretação dos fatos.

Por fim, as medidas de autodescrição envolvem respostas conscientes do sujeito sobre suas atitudes. A escala proposta neste estudo se encontra nessa categoria. Embora se reconheça que a autodescrição pode ser alvo de deseabilidade social, trata-se de um método rápido, de baixo custo, que consegue captar a intensidade e a direção da atitude, permite manter o anonimato nas respostas e não está contaminado pela subjetividade do pesquisador (Neiva & Mauro, 2011).

No intuito de aprofundar sobre o construto atitude, algumas pesquisas foram encontradas, apesar da grande quantidade de artigos, muitos deles não estão diretamente relacionados com o estudo em questão. Como este estudo tem o objetivo de construir uma escala de atitudes frente ao trabalho faz-se necessário apresentar ao leitor estudos que estão relacionados com a temática. Os estudos internacionais selecionados são de Andrade (2014), Egeland, Ruud, Ogden, Lindstrom e Heiervang (2016) e Espinoza-Venegas, Luengo-Machuca e Sanhueza-Alvarado (2016). Os nacionais são de Fonseca e Porto (2013), Leal, Soares, Rocha e Ribeiro (2013) e Mendonça e Tamayo (2013). A apresentação deles será feita seguindo a ordem cronológica em que foram publicados.

A investigação realizada por Espinoza-Venegas et al. (2016) objetivava verificar as atitudes de profissionais de saúde, especificamente enfermeiros, frente aos cuidados no fim da vida, determinando fatores sociodemográficos, emocionais, comportamentais e profissionais de treinamento que mais exercem influência sobre isso. Participaram do estudo 308 enfermeiros de

ambos os sexos, trabalhadores de centros de saúde públicos da região Bío Bío, no Chile. Os participantes trabalhavam com cuidados paliativos. Como instrumento da pesquisa, foi utilizada uma escala de Frommelt (2003) de atitudes para o cuidado no final da vida, sendo ela composta por 30 itens Likert com valores de 1 a 5 pontos, e uma escala de inteligência emocional (*Trait Meta Mood Scale – TMMS-24*), constituída por 24 itens *Likert* que valiam de 1 a 5 pontos.

Os resultados indicaram a existência de atitudes mais favoráveis frente ao cuidado no final da vida, $M = 4,14$ e $DP = 0,34$, e que a idade dos enfermeiros está diretamente relacionada à pontuação na escala, ou seja, os mais velhos apresentaram atitudes mais favoráveis, $r = 0,223$ e $p < 0,001$. A associação entre as atitudes e a inteligência emocional dos enfermeiros demonstrou uma correlação positiva entre as dimensões compreensão, $r = 0,232$ e $p < 0,001$, e regulação emocional, $r = 0,221$ e $p < 0,001$. Isso significa que quanto mais compreensão e regulação emocional, mais favorável é a atitude em relação ao cuidado no fim da vida. As análises de regressão múltipla apontaram para quatro variáveis que explicam em 38% da variância dependente atitude frente ao cuidado no fim da vida. A variável que apresentou maior influência na atitude foi o “medo da morte”, o que indica que este medo pode influenciar de forma negativa na atitude. Os autores concluíram que a formação dos profissionais deve incluir orientação e educação das atitudes perante a morte, além de apontarem para a necessidade de auxílio referente ao enfrentamento emocional para o cuidado no final da vida.

Uma investigação realizada na Noruega (Egeland et al., 2016) objetivou verificar as propriedades psicométricas da versão norueguesa da EBPAS (Escala de Atitudes da Prática Baseada em Evidências). Outra variável investigada refere-se às diferenças nas atitudes dos profissionais de saúde mental e unidades primárias em relação à implementação das práticas clínicas. Participaram desse estudo 294 profissionais, sendo 28,6% de unidades primárias e

71,4% pertencentes a unidades de cuidados mentais especializados. O instrumento utilizado foi a Escala de Atitudes da Prática Baseada em Evidências (EBPAS) que tem como objetivo avaliar as atitudes de profissionais frente ao apoio /ou não a uma nova prática profissional.

Com relação às propriedades psicométricas, os achados revelaram que a EBPAS apresentou ser fidedigna, sendo o alfa de Cronbach igual a 0,88. Concluindo assim que a versão norueguesa é uma ferramenta promissora para medir a prontidão das pessoas diante da implementação de serviços de unidade primária e saúde mental. Contudo, a outra variável investigada revela que quanto menor a experiência clínica do profissional, mais positiva sua atitude em relação à aplicação das práticas clínicas. Os profissionais de atenção primária obtiveram atitudes mais positivas em relação à implementação das práticas do que os profissionais de cuidados especializados.

Nas investigações realizadas por Andrade (2014) em Portugal, a autora objetivou construir e validar uma escala que avalia as atitudes perante o trabalho e a carreira de jovens com formação universitária. O estudo foi dividido em duas amostras, uma com 385 estudantes do ensino superior, sendo 63% do sexo feminino com idades variando entre 18 e 25 anos, $M = 21,05$ e $DP = 3,45$, e para a análise fatorial confirmatória, a autora utilizou outra amostra de 361 estudantes do ensino superior, sendo 56% do sexo feminino com idades variando entre 18 e 35 anos, $M = 21,46$ e $DP = 2,59$.

Para a construção da escala, a autora realizou a análise de juízes e a análise semântica. Depois disso, a escala que havia sido construída com 44 itens foi finalizada com 17 deles. Por meio da análise fatorial exploratória, os resultados indicaram a presença de dois fatores correlacionados. O primeiro correspondeu às atitudes negativas frente ao trabalho e à carreira. O segundo, às atitudes positivas perante o trabalho. A consistência interna dos fatores foi obtida por

meio do alfa de Cronbach, 0,87 para o Fator 1 e de 0,81 para o Fator 2. Os resultados finais deste estudo legitimam a utilização da escala para avaliar a atitude de jovens adultos universitários a respeito do trabalho e da carreira.

Leal et al. (2013) investigaram a atitude de universitários em relação ao profissional da limpeza urbana, ou seja, o gari. Participaram desse estudo 200 estudantes, sendo 100 de rede pública e 100 de rede privada. Entre eles, 54% do sexo feminino, com idades de 18 a 54 anos, $M = 22,97$ e $DP = 4,71$. Foram aplicados três instrumentos, a Escala de Atitudes Preconceituosas, a Escala de Motivação Interna e Externa para Preconceito e a Medida de Desejabilidade Social. Os resultados encontrados revelaram que as mulheres apresentaram mais atitudes positivas e motivação interna frente ao gari. Já os homens apresentam mais atitudes negativas e motivações externas, o que sugere que eles se importam mais com as normas politicamente corretas e com a manutenção da boa imagem perante a sociedade.

Com relação à diferenciação entre a rede pública e a particular, os achados indicaram que os estudantes da primeira demonstravam mais atitudes positivas em relação ao gari quando comparados aos da segunda. Além disso, apresentaram um maior índice de motivação interna. Quanto à desejabilidade social, resultados significativos foram encontrados somente no que se refere à diferenciação do público com o privado. Entre os participantes, 57 estudantes de rede pública e 65 da rede particular consideram a profissão não desejável socialmente. Os autores concluem também que as atitudes negativas para com a profissão de gari tendem a demonstrar que há preconceito nas relações sociais. Apesar de ele ser exposto de modo sutil, ainda marca negativamente a sociedade.

Com o objetivo de construir e validar uma medida que aferisse a atitude de trabalhadores em relação à retaliação organizacional, Mendonça e Tamayo (2013) investigaram uma amostra de

313 trabalhadores, sendo 62,3% do sexo feminino, com idades variando entre 31 e 40 anos, $M = 37,4$ e $DP = 9,85$. Seu estudo seguiu o pressuposto defendido por Feather (1998) que considera o construto atitude constituído por dois componentes, afetivo e cognitivo. Foi apresentado aos sujeitos, o caso de um trabalhador que se sentiu excluído do processo de promoção, sem oportunidade de emitir sua opinião a esse respeito, e que julgou essa situação injusta, passando a comporta-se da seguinte maneira, “deixar de expor as suas melhores ideias em relação ao trabalho”, “fingir que está doente para faltar ao trabalho”, “confrontar a chefia”, “fazer corpo mole”. O cenário foi seguido por 12 afirmações, para as quais os trabalhadores indicaram o seu grau de concordância em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1, discordo totalmente, a 5, concordo totalmente. Os itens foram elaborados para avaliar os componentes afetivo e cognitivo da atitude em relação à retaliação organizacional.

Por meio da Análise Fatorial, os resultados confirmam a presença de dois fatores, o primeiro fator engloba os itens do componente afetivo e explica 50,6% da variabilidade total dos dados. O segundo refere-se aos itens do componente cognitivo, explicando 58,2% da variância dos dados desse componente. Os coeficientes de fidedignidade, avaliados pelo coeficiente alfa de Cronbach, variaram de 0,84, para o Fator 1, a 0,87, para o Fator 2, demonstrando boa consistência interna da escala para a análise da atitude em relação à retaliação. A partir dessa análise preditiva, os autores concluíram que a escala de Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional demonstrou consistência interna adequada e capacidade de avaliar com precisão e fidedignidade as dimensões da atitude em relação à retaliação. Os autores destacam em seu estudo que a atitude em relação à retaliação pode ser avaliada com base em uma dimensão afetiva, ou seja, ressentimento e raiva e uma dimensão cognitiva, formada pelo conhecimento da presença da retaliação, que seria a cognição.

Fonseca e Porto (2013) objetivaram buscar evidências de validade de uma escala para mensuração de atitudes frente à liderança transformacional e transacional. As autoras consideram as atitudes como tendências psicológicas, sendo expressas por meio da avaliação de uma entidade particular, com algum grau de favorabilidade ou desfavorabilidade. O modelo escolhido para o estudo foi de Neiva e Mauro (2011). Nele, a estrutura interna das atitudes é composta por três componentes, quais sejam, afetivo, cognitivo e comportamental.

Os itens foram extraídos de escalas internacionais validadas e passaram pelo processo de tradução-retradução. Participaram desse estudo 324 profissionais de organizações públicas e privadas de Brasília. A análise fatorial, com rotação *Promax*, indicou uma estrutura com dois fatores, teoricamente consistentes com a teoria prévia. O Fator 1, liderança transformacional, ficou com 24 itens, $\alpha = 0,91$, e o Fator 2, liderança transacional com oito itens, $\alpha = 0,74$. Conclui-se que as evidências encontradas apontam a validade da escala para medir a atitude frente aos dois estilos de liderança, mas não confirmam o modelo de Neiva e Mauro (2011). De acordo com os achados do estudo, possivelmente a atitude favorável em relação a um corresponderia à desfavorável em relação ao outro. No entanto, a conclusão foi de que a liderança transformacional aumenta os efeitos da transacional, ou seja, a primeira complementaria a segunda. Com isso, as atitudes tanto de um estilo quanto de outro podem ser confundidas.

Nesta perspectiva de validar e construir instrumentos que envolvam o contexto do trabalho, no que tange ao construto atitude, existe uma lacuna na literatura. Por meio das buscas realizadas não foi possível encontrar uma escala que avalie atitude do sujeito diante de seu trabalho, o que justifica o interesse na realização desta pesquisa. Na tentativa de avaliar as variáveis atitudes e trabalho, encontra-se o Inventário da Atitude do Trabalho (IAT) desenvolvido por Lopes e Freitas no ano de 1997. Porém no ano de 2003 este inventário não pode ser utilizado

por não atender aos requisitos mínimos estabelecidos pela Resolução CFP nº 002/2003. O IAT, no seu manual, não relata estudos brasileiros de precisão e validade e os dados normativos não foram atualizados, o que inviabiliza o seu uso (Freitas & Cantalice, 2011).

Adicionalmente, na busca de atender os objetivos esclarecidos neste estudo, que é construir uma escala que possa medir a atitude do sujeito em relação ao seu trabalho, as fontes de evidências de validade são fundamentais para atribuir qualidades psicométricas a testes e escalas. Com isso, pretende-se também buscar evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis. A validade baseadas nas relações com outras variáveis, Reppold et al. (2014) ressaltam que é atestada quando as correlações estabelecidas entre os escores da “escala-teste” e os indicadores externos, por exemplo, escores de instrumentos convergentes ou divergentes, assumem magnitude e direção coerentes com as expectativas formuladas com base na literatura.

Retomando o objetivo deste estudo que é de construir e validar a Escala de Atitudes em relação ao trabalho, considera-se que a EAT poderá contribuir para possíveis intervenções que tornem as atitudes dos trabalhadores mais positivas que negativas, a fim de atingir melhores resultados no trabalho, e para tanto, essa escala deve ser fidedigna e específica para o contexto organizacional e do trabalho. Para Hutz et al. (2015), os instrumentos de avaliação, em qualquer contexto, devem obedecer aos critérios estabelecidos e serem pautados pela qualidade. Sob a premissa da qualidade dos instrumentos de mensuração, elencados com o objetivo deste estudo a seguir serão apresentadas as descrições dos critérios e etapas necessárias para a construção de itens de instrumentos de medida, bem como para as evidências de validade e fidedignidade necessárias ao seu uso confiável.

Parâmetros Psicométricos de Instrumentos de Medidas

Considerando a importância da utilização de instrumentos válidos e confiáveis para inferir sobre o comportamento de uma pessoa ou grupo, é importante destacar aspectos fundamentais para construção e utilização de testes psicológicos. Um teste é um dispositivo de avaliação ou procedimento no qual uma amostra de comportamento dos examinandos, em um domínio específico, é obtida e subsequentemente avaliada, e a pontuação usada em um processo padronizado (AERA, APA & NCME, 2014).

O Conselho Federal de Psicologia (CFP), órgão representativo, regulador e fiscalizador dos profissionais de Psicologia, em sua resolução nº 002/2003, estabelece os requisitos mínimos e obrigatórios dos testes psicológicos para que possam ser utilizados pelos profissionais de Psicologia. A presente resolução tendo como referência os documentos da *International Test Commission*, *American Psychological Association* e da *Canadian Psychological Association*, em seu artigo, prevê que o teste psicológico deve apresentar fundamentação teórica com ênfase no construto a ser mensurado, seus possíveis propósitos e contextos de aplicação, exposição de evidências empíricas de validade e precisão além das propriedades psicométricas dos itens e, ainda, a apresentação do sistema de correção e interpretação dos escores, indicando a lógica que os fundamenta (CFP, 2003).

De acordo com os estudos realizados por Pasquali (2017) de 1940 a 1980, iniciou-se a era da psicometria moderna ou da sistematização. Quando foram apresentados diversos avanços na área da psicometria. Como por exemplo, podemos citar a testagem padronizada em diversos contextos, educacional, das aptidões escolares, da orientação vocacional, entre outros. Portanto, em uma definição complementar, Urbina (2007, p. 8), considera que o teste psicológico “é um procedimento sistemático para a obtenção de amostras de comportamento relevantes para o

funcionamento cognitivo ou afetivo e para a avaliação destas amostras de acordo com certos padrões”.

Ao refletir sobre o histórico dos testes psicológicos, percebe-se o aumento da preocupação com o desenvolvimento de metodologias que estabeleçam critérios de qualidade da mensuração, com objetivo de apresentar resultados válidos e fidedignos (Hutz et al., 2015). De acordo com os objetivos propostos para este estudo, é importante a descrição dos passos necessários para a construção de um instrumento de medida psicológica, precisamente uma escala de atitude, por meio das inferências que a constituem.

É primordial que, tanto as discussões sobre o processo de desenvolvimento de novos instrumentos quanto a metodologia adequada para construí-los devam ser consideradas, a fim de que estejam apropriados e sejam confiáveis para serem utilizados (AERA, APA & NCME, 2014). O modelo sugerido por Cohen et al. (2014) para a construção de um instrumento psicológico envolve três procedimentos, a saber, o teórico, o empírico e o analítico. O teórico é um dos mais relevantes na construção do instrumento, se caracteriza pela fundamentação teórica do construto e pelo desenvolvimento dos itens ou da medida do instrumento. O procedimento empírico envolve técnicas e etapas de aplicação da versão preliminar do instrumento em uma amostra. O procedimento analítico é a aplicação do instrumento e das análises psicométricas.

Inicialmente deve-se ter claro o construto que será mensurado. Posteriormente, o desenvolvimento de itens que se referem à operacionalização dele (Urbina, 2007). Hutz et al. (2015) definem cinco critérios que devem ser analisados para a construção de itens: equilíbrio, amplitude, clareza, credibilidade e a quantidade de itens do instrumento.

Sobre o equilíbrio, os autores afirmam que é o conjunto de itens que devem cobrir, proporcionalmente, todos os segmentos do *continuum*, a representatividade do construto. A

amplitude é o conjunto de itens que deve cobrir toda a extensão de magnitude do *continuum* do construto pretendido, ou seja, nível do construto se pretende avaliar. No critério da simplicidade, o item deve expressar uma única ideia. No da clareza, deve ser inteligível para a população-alvo. Para atender o critério da credibilidade, tem de ser formulado de maneira apropriada para a população-alvo, deve ser um “item empático”. Por fim, outra questão colocada pelo autor é a quantidade dos itens, ou seja, instrumentos demasiadamente extensos podem ser um viés para a pesquisa.

Uma vez que os itens tenham sido desenvolvidos, Hutz et al. (2015) indicam a realização da análise semântica, que visa verificar se o conjunto de itens é compreendido pela amostra da mensuração e a análise dos juízes. Nesta, especialistas no construto investigado são solicitados a realizarem uma análise para verificar se os itens medem o traço latente e os atributos estimados na construção do instrumento.

O procedimento empírico envolve técnicas e etapas de aplicação da versão preliminar do instrumento, é definida a amostra que será aplicada, assim como sua descrição, faixa etária, escolaridade, as peculiaridades das instruções que antecedem a aplicação e, por fim, a verificação do ambiente para que ele seja adequado, não apresentando distrações que possam interferir na coleta de dados. Com o intuito de verificar a qualidade dos itens construídos que constituirão um instrumento psicológico, é importante verificar a qualidade psicométrica do instrumento, que é realizada por meio de testes estatísticos, com o objetivo de confirmar a evidência de sua validade (Cohen et al., 2014; Hutz et al., 2015; Pasquali, 2011).

Sempre com ênfase na qualidade dos instrumentos em relação às análises psicométricas, são essenciais os estudos da precisão ou fidedignidade que se referem ao grau com que os escores do instrumento são livres de erros de medida. A qualidade dos escores do instrumento sugere que

eles são suficientemente livres de erros de mensuração para serem úteis. Ao avaliar a precisão é necessário sempre considerar possíveis fontes de erro que possam interferir nos escores dos indivíduos e estimar a magnitude desses erros (Cohen et al., 2014; Hutz et al., 2015; Pasquali, 2011; Tozzi, Gurgel, & Hutz, 2014).

Existem cinco delineamentos principais para obtenção da estimativa do erro ou fonte de precisão, quais sejam, a forma teste-reteste, as formas alternativas, a fidedignidade do avaliador, a forma das metades ou Split-Half e o coeficiente de Kuder-Richardson e Alfa de Cronbach. A forma teste-reteste, cujos sujeitos são avaliados com o mesmo instrumento, mas em ocasiões diferentes, controla apenas as variâncias de conteúdo, estando sujeita às variâncias de tempo. Com as formas alternativas, o sujeito pode ser avaliado no mesmo dia ou em dias diferentes com testes paralelos. Essa forma combina controle sobre duas fontes de erro, ou seja, as amostras de conteúdo de itens e a estabilidade temporal, conforme a escolha de seu esquema de aplicação (Cohen et al., 2014; Hutz et al., 2015).

A fidedignidade do avaliador consiste em solicitar que ambos avaliadores pontuem o protocolo de teste dos mesmos sujeitos. Após a correção, uma vez corrigidos, a correlação entre os dois avaliadores é estabelecida. Essa técnica é muito utilizada quando os testes dependem demasiadamente do julgamento do avaliador. Na forma das metades ou Split-Half, esse coeficiente de precisão é extraído em uma única aplicação de uma única forma do instrumento, apenas dividindo-o em duas partes iguais e correlacionando-as (Cohen et al., 2014; Hutz et al., 2015).

Por fim, o coeficiente de Kuder-Richardson e Alfa, são medidas do grau de associação que existe entre esses itens, ou seja, o quanto um item concorda com os demais para medir o referido construto. De acordo com Urbina (2007, p. 136), “quando a homogeneidade entre todos

os itens é desejada, a magnitude do K-R 20 (Kuder-Richardson) ou do coeficiente alfa é um índice do grau em que seu objetivo foi atingido” (Cohen et al., 2014; Hutz et al., 2015).

Ainda com relação às propriedades psicométricas para esse estudo, foram buscadas algumas evidências de validade propostas pelos *Standards* (AERA, APA & NCME, 2014) que definem a validade como um conceito único, passando a procurar nos testes por evidências de validade e não por tipo de validade. As evidências de validade podem ser divididas em cinco categorias, baseadas no conteúdo, no processamento de resposta, na estrutura interna, na relação com outras variáveis e nas consequências da testagem.

Como este estudo buscará evidências de validade baseadas no conteúdo, na estrutura interna e na relação com outras variáveis, faz-se importante discorrer somente essas evidências, propondo ao leitor uma visão ampliada desses conceitos. As evidências de validade baseadas no conteúdo levantam dados sobre a representatividade dos itens do teste, investigando se eles consistem em amostras abrangentes do domínio que se pretende avaliar. Consiste em uma descrição primorosa do conteúdo, desmembrando seus componentes principais, definindo adequadamente os objetivos, de modo a contemplar a aplicação de princípios e tipo de análise utilizada pelos examinandos. Podendo, assim, incluir uma análise lógica ou empírica pela qual se pretende verificar se o conteúdo do teste representa adequadamente o domínio e se há relevância deste para as interpretações propostas pelos escores do teste. Esse tipo de evidência pode ser obtido por meio de especialistas que julgam a relação entre as partes do teste com as facetas do construto (AERA, APA & NCME, 2014).

As evidências baseadas na estrutura interna fornecem informações sobre a estrutura das correlações entre itens que estão avaliando o mesmo construto e também sobre as correlações entre subtestes, avaliando também construtos similares. O objetivo dessa evidência de validade é

verificar qual a contribuição de cada item para o escore total do teste. Isso é feito calculando a correlação entre o item e escore total do teste. Se essa correlação for relevante pode-se supor que o item contribui significativamente na representação do construto, concordando com seus pares (AERA, APA & NCME, 2014). Por sua vez, nas evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis, os escores do teste devem se correlacionar com outras medidas ou a medida pode ser generalizada por meio de várias situações (AERA, APA & NCME, 2014).

A metodologia descrita anteriormente para a construção de instrumentos de medida psicológica é vasta e complexa. Conseqüentemente, no contexto organizacional e do trabalho, a utilização de instrumentos no processo de avaliação psicológica ainda é contestada, conforme descrito por Dalbosco e Consul (2011). As autoras ressaltam que a maioria dos psicólogos que manuseiam os instrumentos possui dificuldade em compreender se as propriedades psicométricas do teste são adequadas ou não.

Tal afirmação ressaltada por Pasquali (2011) pontua sobre a falta de instrumentos específicos para o contexto organizacional e do trabalho, com propriedades psicométricas adequadas. Entretanto, apesar dessas críticas, o uso dos testes psicológicos no contexto organizacional e do trabalho se mantém na atualidade e eles apresentaram grandes avanços.

Portanto, o objetivo de construir instrumentos deve ser realizado por meio da validação de teorias, da mensuração de construtos e fenômenos utilizando-se de propriedades psicométricas adequadas. Além disso, esses instrumentos devem responder a questões relevantes da ciência e da sociedade (APA & NCME, 2014; Pasquali, 2011; Cohen et al., 2014; Dalbosco & Consul, 2011; Hutz et al., 2015).

Esta pesquisa trará uma contribuição no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, propondo investigar o construto Atitude em relação ao trabalho. Com a EAT espera-se

que possa, por meio dos seus resultados, auxiliar nas estratégias organizacionais. Como resultado espera-se que contribua para avaliar qual a atitude do trabalhador em relação ao seu trabalho, podendo apresentar uma atitude mais positiva ou negativa em relação ao objeto.

Com a utilização do modelo teórico escolhido neste estudo, espera-se que a EAT indique as atitudes do sujeito em relação ao seu trabalho e a intensidade de cada um dos componentes, sendo eles, quais as crenças que o indivíduo possui sobre seu trabalho (componente cognitivo), qual a intensidade do afeto, sentimento pró ou contra que o sujeito tem em relação ao seu trabalho (componente afetivo) e qual sua tendência de comportamento (componente comportamental).

A partir desses resultados, a EAT poderá colaborar com as estratégias organizacionais, assim como poderá ser utilizada nos processos de seleção de pessoal, como parte do processo da avaliação psicológica, tendo em vista que há escassos estudos de adaptação dos instrumentos especificamente para o contexto das organizações, apesar de ser uma das áreas que mais fazem uso dos instrumentos de avaliação psicológica.

Sendo assim, este estudo teve o objetivo de construir e verificar evidências de validade e fidedignidade para a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho, denominada de EAT, considerando o modelo teórico tripartido, revisto por Zanna e Rempel (1988) por meio de três estudos descritos a seguir.

Estudo 1

Construção e evidências de validade baseada no conteúdo

O primeiro estudo foi realizado por meio de três etapas, a primeira apresenta a elaboração dos itens da EAT, a segunda expõe a realização da análise de juízes e, a terceira a análise semântica dos itens.

Etapa 1 - Elaboração de itens da Escala de Atitude em relação ao Trabalho (EAT)

Método

Para a construção dos itens da EAT, foi utilizado o modelo revisto de atitude, proposto por Zanna e Rempel (1988). Com relação aos componentes da atitude, o cognitivo avalia, o que o trabalhador pensa sobre seu trabalho e suas características, utilidade e importância, como a afirmação “O trabalho é algo produtivo para mim”; o afetivo, avalia os sentimentos associados ao trabalho, como a afirmação do tipo “Eu gosto de trabalhar”; e o comportamental, avalia como o trabalhador age ou agiria frente a situações que envolvem seu trabalho como a afirmação “Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo”.

Para o trabalho foi considerado o Modelo defendido por Tolfo e Silva (2017) consideram as variáveis centrais está a centralidade do trabalho, que seria a importância e o grau de afeto que o sujeito tem por seu trabalho. As normas sociais, ou seja, as crenças e as expectativas que o sujeito tem do trabalho. Por fim, o comprometimento normativo, a forma como o sujeito se comporta, por meio de esforços e resultados (Tolfo & Silva, 2017).

De acordo com as questões psicométricas, a elaboração dos itens foi norteadada segundo os critérios propostos por *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA, APA & NCME, 2014), a saber: o item deverá ter objetividade, deve representar um comportamento e não outro construto ou abstração; deve expressar uma ideia única, ou seja, simplicidade, ser inteligível, ter clareza para todos os sujeitos da população em questão, deve representar posição definida no contínuo do atributo e ser distinto dos demais itens, ou seja, precisão; deve apresentar conteúdo pertinente ao fator que está medindo; deve conter expressões codizantes com o atributo; o conjunto de itens deve cobrir todo o *continuum* referente ao construto almejado.

Ainda para a construção dos itens foi considerado as características da população, quais sejam, cargo dos trabalhadores, tipo de segmento das empresas, mesmo sendo uma escala construída para trabalhadores em geral.

Sendo assim, a versão preliminar da Escala de Atitudes em relação ao trabalho ficou composta por 60 itens, sendo 17 itens do componente cognitivo, 24 do afetivo e 19 do comportamental, os itens expressam a relação do trabalhador com seu trabalho.

Etapa 2 - Análise de Juízes

Método

A análise de itens é o conjunto de técnicas disponíveis para verificar as características e qualidade dos itens durante o processo de elaboração, devem ser avaliados para verificar o quanto satisfazem seus objetivos propostos, os itens individuais também precisam ser avaliados para garantir a finalidade da escala como um todo (AERA, APA & NCME, 2014). Portanto, o objetivo desta etapa do estudo é verificar a pertinência teórica dos itens e se eles refletem de forma correta o construto no domínio escolhido.

Participantes

Participaram do estudo nove juízes, que foram convidados a fazer a avaliação dos itens da escala. Estes profissionais especialistas informaram atuação ou publicação na área de atitudes em seus respectivos currículos, disponíveis na Plataforma Lattes e ou possuem experiência mínima de quatro anos na área de recursos humanos. Os nove juízes são do sexo feminino, com idade média de 41,8 anos, $DP = 4,4$, com tempo médio de atuação com o construto atitude de 9,2 anos, $DP = 6,3$ anos e tempo médio de atuação no mercado de recursos humanos de 19,1 anos, $DP = 5,1$.

Oito dos juízes tem formação em Psicologia e um deles é formado em Administração, sendo que cinco deles são doutores em Psicologia, dois mestres em Psicologia, um especialista em Psicologia Organizacional e um especialista em Administração.

Instrumentos

Questionário de identificação dos juízes (Anexo 1)

Os participantes responderam ao questionário de identificação cujo objetivo era caracterizar a amostra. Responderam questões como, idade, sexo, escolaridade, cargo e tempo na empresa.

Questionário de Avaliação de itens (Anexo 2)

Esse questionário foi elaborado após a construção dos itens com base na teoria que embasa este estudo. Assim, a partir da criação dos 60 itens da versão preliminar da EAT, sendo 17 itens do componente cognitivo, 24 do afetivo e 19 do comportamental. Solicitou-se aos juízes que assinalassem uma alternativa para cada um dos itens mediante sua opinião, considerando a atitude como uma predisposição organizada do sujeito para pensar (cognitivo), sentir (afetivo) e

comportar-se (comportamental) diante do trabalho, de forma particular favorável ou desfavorável e também se ele estava de acordo ou não com o item, ou seja, se concordava com o item.

Caso o juiz tivesse alguma sugestão ou observação a fazer, solicitou-se que as registrasse ao lado de cada afirmação sobre a atitude do trabalhador em relação ao seu trabalho. Foi informado aos juízes as dimensões teóricas do construto atitude, considerando o modelo adotado neste estudo e a denominação de cada um dos componentes.

Procedimentos de pesquisa

Após a pesquisa ser aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 82696518.1.0000.5514, parecer nº 2.493.8261 – Anexo 3). Foi entregue aos juízes para assinatura o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Anexo 4) que o informa que ele está concordando em participar voluntariamente da pesquisa. Também foi entregue a descrição dos componentes da escala e as orientações de como deveriam proceder na avaliação, seguida dos 60 itens da escala (Anexo 2). Assim sendo, cada item deveria pertencer a um componente e, para as situações em que a análise do item gerasse entendimento ambíguo na relação com os componentes, o juiz deveria expressar sua opinião no espaço destinado aos comentários, a avaliação foi realizada de forma individual, seis juízes responderam de forma virtual, via e-mail e os demais de forma presencial no escritório da pesquisadora, em dia e horário agendado com duração de uma hora.

Procedimentos de análise de dados

A análise de dados foi verificada pela intensidade da concordância entre os juízes quanto à pertinência dos itens e de seus respectivos componentes para avaliar o construto Atitude em relação ao Trabalho. Essa concordância, avaliada por meio do coeficiente *Kappa*, deveria

apresentar valor acima de 80%. Nos casos em que houve discordância, seguindo as sugestões dadas por eles, foram feitas as alterações necessárias.

Resultados

A primeira fonte de informação a ser considerada no processo de validação de testes e escalas menciona as evidências de validade com base no conteúdo (AERA, APA, NCME, 2014; Primi, Muniz, & Nunes, 2009). As evidências baseadas no conteúdo dizem respeito ao tema, às frases, ao formato dos itens, bem como às diretrizes e procedimentos relativos à administração de um teste/escala e a abrangência e representatividade que esses itens possuem quando se propõe a mensurar todas as facetas do construto investigado (AERA, APA, NCME, 2014; Primi et al., 2009). Considerando a importância deste tipo de evidência de validade no processo de construção dos itens que compõem a escala, a análise de juízes especialistas na área, se faz pertinente, pois, por meio da experiência na área investigada, esses juízes estão aptos para julgar a relação entre o construto e os itens propostos na escala.

Uma das possibilidades de análise de concordância entre avaliadores (juízes) é o coeficiente de *Kappa*. Este coeficiente permite verificar a intensidade de concordância entre dois ou mais juízes e podem ser interpretados de acordo com a classificação proposta Fonseca, Silva e Silva (2007). Conforme os autores, coeficientes com valores entre 1,00 e 0,80, indicam concordância quase perfeita; coeficientes entre 0,79 e 0,60, concordância substancial; valores entre 0,59 e 0,40, concordância moderada. Valores abaixo de 0,39 são considerados razoáveis e, concordância pobre quando o coeficiente se aproxima de 0.

Os coeficientes de concordância *Kappa* entre os juízes de cada um dos três componentes (cognitivo, afetivo e comportamental) medidos pela escala de atitudes, estão apresentados na Tabela 1, em que se pode observar coeficientes de concordância altamente significativos, com

valores que indicam concordância perfeita, com $Kappa = 1,000$ e significância $p < 0,001$, quase perfeita, $Kappa > 0,920$ com $p < 0,001$, ou substancial com coeficiente $Kappa$ entre 0,800 e 0,900 com significância $p < 0,001$. Os juízes que apresentaram menores índices de concordância com outros juízes, foram os juízes 6, 8 e 9. Contudo, o coeficiente $Kappa$ apresenta a limitação de possibilitar, apenas, a concordância entre pares. Sendo assim, optou-se pelo cálculo da média dos coeficientes $Kappa$ obtidos e, dessa forma, conhecer a concordância geral entre os nove juízes, que resultou em uma $Kappa$ médio = 0,947, indicando uma concordância bastante alta.

Tabela 1

Coeficiente Kappa de concordância entre os juízes que avaliaram os itens da escala EAT

Juiz	Coeficiente	Juiz								Coeficiente médio por juiz
		2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Kappa <i>p</i>	0,949 ***	1,000 ***	1,000 ***	1,000 ***	0,924 ***	1,000 ***	0,924 ***	0,949 ***	0,968
2	Kappa <i>p</i>	-	0,949 ***	0,949 ***	0,949 ***	0,873 ***	0,949 ***	0,873 ***	0,898 ***	0,930
3	Kappa <i>p</i>		-	1,000 ***	1,000 ***	0,924 ***	1,000 ***	0,924 ***	0,949 ***	0,968
4	Kappa <i>p</i>			-	1,000 ***	0,924 ***	1,000 ***	0,924 ***	0,949 ***	0,968
5	Kappa <i>p</i>				-	0,924 ***	1,000 ***	0,924 ***	0,949 ***	0,968
6	Kappa <i>p</i>					-	0,924 ***	0,847 ***	0,873 ***	0,911
7	Kappa <i>p</i>						-	0,924 ***	0,949 ***	0,968
8	Kappa <i>p</i>							-	0,873 ***	0,911
9	Kappa <i>p</i>								-	0,930
Coeficiente médio dos nove juízes										0,947

*** Valores altamente significativos ao nível de significância $\alpha = 0,050$ ($p < 0,001$).

Foram verificadas também a porcentagem de concordância dos juízes por item da escala, conforme apresentado nas tabelas a seguir.

Tabela 2

Índice de concordância média entre os juízes por item da versão preliminar da escala EAT

Item	Índice de concordância (%)	Item	Índice de concordância (%)
1	100,0	31	100,0
2	66,7	32	100,0
3	88,9	33	100,0
4	100,0	34	100,0
5	88,9	35	100,0
6	100,0	36	100,0
7	100,0	37	100,0
8	100,0	38	100,0
9	100,0	39	100,0
10	100,0	40	88,9
11	22,2	41	100,0
12	100,0	42	88,9
13	100,0	43	88,9
14	100,0	44	33,3
15	88,9	45	88,9
16	88,9	46	88,9
17	100,0	47	88,9
18	88,9	48	88,9
19	100,0	49	88,9
20	100,0	50	88,9
21	88,9	51	88,9
22	100,0	52	88,9
23	100,0	53	88,9
24	100,0	54	88,9
25	88,9	55	88,9
26	100,0	56	88,9
27	100,0	57	88,9
28	88,9	58	88,9
29	100,0	59	88,9
30	88,9	60	88,9

Tabela 3

Índice de concordância média entre os itens da escala EAT por juiz

Juiz	Concordância média entre os itens (%)
1	96,7
2	85,2
3	83,6
4	88,5
5	93,4
6	96,7
7	96,7
8	93,4
9	91,8

Por meio do índice de concordância entre os juízes apresentado nas tabelas 2 e 3, pode-se perceber que a grande maioria dos itens apresenta 100% de concordância. Os itens (3, 5, 15, 16, 18, 21, 25, 28, 30, 40, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60) apresentaram índice de concordância de 88,9%. O item 2, “O trabalho é para mim uma atividade intelectual” obteve um índice de 66,7%, três dos nove juízes não concordaram com este item, justificando que a palavra intelectual pode dificultar o entendimento do sujeito ao responder a escala. Esse item foi mantido na escala com o objetivo de ser analisado na próxima etapa deste estudo, pois de acordo com Gramsci (2010) não existe nenhum trabalho que seja totalmente manual ou totalmente intelectual, pois para o autor é impossível executar um trabalho manual sem utilizar a cognição.

Por sua vez, o Item 11, “Eu acho que o trabalho tem um valor educativo na vida das pessoas” e o Item 44 “Eu não levo a sério o meu trabalho” com índices de concordância de 22,2%, foram retirados da escala devido à baixa concordância entre os juízes. O estudo também

considerou as observações realizadas pelos juízes para os outros itens de menor concordância, com o objetivo de melhorar a maneira como o item é apresentado para os trabalhadores.

Adicionalmente, as sugestões quanto à semântica foram aceitas e possibilitaram a reformulação de alguns dos itens. Na tabela 4 estão apresentadas essas reformulações, considerando os itens antigos e sua nova redação.

Tabela 4

Distribuição dos itens originais da escala EAT e sua respectiva reformulação

Item	Componente	Item Original	Item modificado
1	Cognitivo	O trabalho é para mim uma atividade <u>física</u> .	O trabalho é para mim uma atividade <u>manual</u> .
3	Cognitivo	<u>Considero o trabalho</u> importante para mim.	<u>O trabalho é</u> uma atividade importante para mim.
12	Afetivo	<u>Sinto desânimo</u> para trabalhar.	Executo o meu trabalho <u>sem disposição física</u> .
37	Afetivo	<u>Gosto de inovações</u> no meu trabalho.	<u>Gosto de aprender coisas novas</u> no meu trabalho.
38	Afetivo	<u>Sinto-me livre para contribuir</u> com sugestões no meu trabalho	<u>Sinto que poderia contribuir</u> mais para o meu trabalho.
56	Comportamental	<u>Eu converso</u> com meus colegas sobre meu trabalho	<u>Interajo</u> com meus colegas no meu trabalho.
57	Cognitivo	<u>Penso sempre</u> na aposentadoria.	<u>Aposentadoria representa</u> para mim uma garantia financeira
60	Cognitivo	Trabalhar para mim significa <u>recompensa financeira</u> .	Trabalho somente pelo <u>salário</u> .

Assim, a versão preliminar da escala EAT obtida após as reformulação e exclusão do item 11 e 44, ficou composta de 58 itens, que contemplam as três dimensões do construto atitudes, de acordo com a teoria proposta para este estudo. Os itens foram divididos em 19 itens correspondentes à dimensão cognitiva, 21 itens referentes à dimensão afetiva e 18 itens que contemplam a dimensão comportamental. Esses itens foram renumerados.

Etapa 3 - Análise Semântica

Método

De acordo com Urbina (2007) na análise semântica de uma escala psicométrica os juízes devem ser sujeitos da própria população alvo do instrumento. Portanto, nesta etapa foram selecionados trabalhadores de uma organização que ocupavam diversos cargos e de diversos níveis de escolaridade.

Participantes

A amostra foi composta por 20 trabalhadores de diferentes cargos, de uma empresa privada situada no interior do estado de Minas Gerais. A idade média dos participantes foi de 38,3 anos, $DP = 9,71$, sendo 14 trabalhadores do sexo feminino e 6 trabalhadores do sexo masculino, de diferentes áreas de conhecimento e diferentes cargos conforme a tabela a seguir.

Tabela 5

Número de trabalhadores selecionados para análise semântica dos itens por cargo

Cargo	Nº de Participantes	
	<i>n</i>	%
Auxiliar de Limpeza	8	40
Recepcionista	2	10
Técnica de Segurança do Trabalho	1	5
Auxiliar Administrativo	1	5
Analista de RH	1	5
Líder de Treinamento	1	5
Coordenadores de Setor	5	10
Gerente da Garantia da Qualidade	1	5
Total	20	100

Instrumento

Questionário de identificação do sujeito (Anexo 5)

Os participantes responderam ao questionário de identificação cujo objetivo era caracterizar a amostra. Responderam questões como, idade, sexo, escolaridade, cargo e tempo na empresa.

Escala de Atitudes frente ao Trabalho– EAT (Vilela & Vendramini, 2019) (Anexo 6)

A versão da escala aplicada nesta etapa se refere à versão reformulada após a análise de juízes. A versão preliminar da escala EAT ficou composta por 58 itens, sendo 19 itens correspondentes à dimensão cognitiva, 21 itens referentes à dimensão afetiva e 18 itens que contemplam a dimensão comportamental, que foram renumerados.

Procedimentos de pesquisa

A aplicação foi realizada na empresa, de forma presencial e individual, em dia e local agendados. Após as devidas orientações para participação na pesquisa, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Anexo 7), preencheram o Questionário de identificação do sujeito (Anexo 5) e o formulário da Análise Semântica da Escala de Atitudes frente ao Trabalho– EAT (Anexo 6).

O formulário contém os 58 itens da escala, sendo que para cada item o participante realizou a leitura do item e fez a escolha de uma das três opções de respostas disponibilizada, a saber, Opção 1 - Eu entendi o item, não sugiro alterações; Opção 2 - Eu entendi o item, mas sugiro alterações; Opção 3 - Eu não entendi o item. Nos casos em que o participante escolheu a

segunda ou terceira opção, ele realizou comentários e/ou sugestões de nova redação para o item da escala.

Procedimentos de Análise de Dados

Para a realização da análise semântica, faz-se necessário verificar se os itens são inteligíveis para o extrato mais baixo da população meta; e evitar deselegância na formulação dos itens (AERA, APA & NCME, 2014). Os itens da escala foram verificados e redigidos de acordo com as inconsistências observadas na avaliação dos juízes, as sugestões apresentadas para a clareza dos itens, os problemas de questões gramaticais e os itens que apresentaram dificuldade de compreensão.

Resultados

Com relação aos 58 itens da EAT analisados pelos trabalhadores na análise semântica, 50 foram classificados de forma unânime na Opção 1 - Eu entendi o item, não sugiro alterações. Sendo assim, estes itens não sofreram nenhum tipo de alteração e/ou correção para a próxima etapa.

Os demais oito itens da escala (1, 6, 5, 9, 16, 21, 23, 57, 58) foram classificados parcialmente na Opção 1 – Eu entendi o item, não sugiro informações e Opção 2 - Eu entendi o item, mas sugiro informações. Nenhum item foi classificado na Opção 3 – Eu não entendi o item.

Para a análise das sugestões de alteração dos itens feitas pelos trabalhadores, foram estabelecidos três critérios de exclusão, a saber, restrições gramaticais, alteração da característica de origem do item (afetivo, cognitivo e comportamental) e discordância com a análise de juízes. Assim, dos nove itens que tiveram sugestão de alteração, um item foi retirado da escala, devido à dificuldade de entendimento, sendo classificado nove vezes como eu entendi o item, mas sugiro

informações e dois itens foram alterados conforme indicação dos trabalhadores. Na tabela a seguir estão apresentados, o item excluído e os itens reformulados, considerando a redação da versão preliminar e sua nova redação.

Tabela 6

Distribuição dos itens originais e sua respectiva reformulação – análise semântica

Item	Versão	
	Original	Modificada
16	O trabalho é para mim uma atividade intelectual.	Excluído
21	Participo de atividades de formação profissional, tais como, capacitação, programas de desenvolvimento, entre outros.	Participo de atividades de formação profissional, tais como, capacitação, programas de desenvolvimento, <u> cursos</u> , entre outros.
57	Trabalho para atingir metas.	Trabalho para atingir metas <u> pessoais</u> .

Após as reformulações e adequações na EAT pôde-se chegar à versão preliminar da escala, que conta com 57 itens, sendo 18 itens correspondentes ao componente cognitivo, 21 itens referentes ao componente afetivo e 18 itens que contemplam o componente comportamental, que foram reenumerados e estão apresentados no Anexo 8.

Contudo, as adequações aqui realizadas reforçam e indicam a evidência de validade de conteúdo para a EAT. Obtida a versão inicial do instrumento e já constatada a sua validade de conteúdo, segue-se o estudo com o objetivo de buscar evidências de validade baseada na estrutura interna e fidedignidade.

Estudo 2

Evidências de validade baseada na estrutura interna e fidedignidade

Etapa 1 - Análise Fatorial Exploratória - AFE

Método

O objetivo deste estudo foi verificar as propriedades psicométricas da EAT, reduzindo a informação contida nos diferentes itens construídos para compor a escala em um conjunto menor de itens, com uma perda mínima de informação, e que defina bem o construto atitude frente ao trabalho medida por meio da escala EAT.

Participantes

Participaram desta etapa da pesquisa 456 trabalhadores de diversas empresas situadas no Sul de Minas Gerais, que estavam trabalhando pelo período mínimo de seis meses no momento da pesquisa, com idade média de 36,21 anos, $DP = 11,58$ anos, sendo 62,7% do sexo feminino, quanto ao nível de escolaridade, 3,0% tinham fundamental incompleto, 1,9% fundamental completo, 25,9% ensino médio completo, 9,8% superior incompleto e 59,4% superior completo. Com relação aos cargos, os trabalhadores ocupavam diversos cargos, os quais foram agrupados de acordo com a classificação de Marras (2016) e apresentados na Tabela 7.

De acordo com Marras (2016), cargo operacional, envolve atividades de baixa complexidade, executa tarefas básicas, ligados à operação da empresa, à atividade fim. O cargo especialista, atividades mais complexas, com formação técnica, com maior qualificação, geralmente focado em uma atividade específica e cargo de gestão, é aquele que pertence à alta hierarquia da empresa, detêm poderes de decisão, conduz equipes de trabalho.

Tabela 7

Número de trabalhadores por cargo

Cargos	Nº de Participantes	
	<i>n</i>	%
Operacional	126	27
Especialista	212	47
Gestão	118	26
Total	456	100

Instrumentos*Questionário de identificação do sujeito (Anexo 5)*

Os participantes responderam ao questionário de identificação cujo objetivo era caracterizar a amostra. Responderam questões como, idade, sexo, escolaridade, cargo e tempo na empresa.

Escala de Atitude em relação ao Trabalho (Vilela & Vendramini, 2019) (Anexo 8)

A EAT conta com 57 itens, sendo 18 itens correspondentes ao componente cognitivo, 21 itens referentes ao componente afetivo e 18 itens que contemplam o componente comportamental. A escala considera que o componente cognitivo se refere àquilo que o trabalhador pensa ou acredita sobre o trabalho. O componente afetivo pode ser entendido como os sentimentos do trabalhador em relação ao seu trabalho. O componente comportamental indica a ação frente a situações presentes que envolvem o trabalho e predição ou prenúncio de uma ação futura do trabalhador em relação ao seu trabalho (ação/comportamento do trabalhador em relação ao seu trabalho). As respostas foram dadas em uma escala *Likert* de cinco pontos, sendo o valor 1 correspondente a “discordo totalmente” e o 5 a “concordo totalmente”.

Procedimentos de pesquisa

Em posse da autorização das empresas, os instrumentos de pesquisa foram aplicados de forma presencial e virtual, 203 participantes responderam presencialmente na sala de treinamento da empresa colaboradora da pesquisa, a aplicação foi acompanhada pela pesquisadora, no tempo de aproximadamente de 30 minutos e foi realizada de forma coletiva, em diversas sessões. Os demais participantes, responderam virtualmente, os instrumentos foram aplicados eletronicamente por meio de um sistema informatizado de domínio público, denominado *LimeSurvey* versão 1.91. Esse sistema permite a utilização da internet para a aplicação de instrumentos de pesquisa, sendo necessário disponibilizar aos participantes o *link* de acesso, que pode ser livre ou dependente de senha.

Para o desenvolvimento desta pesquisa o sistema *LimeSurvey* ficou alocado em um servidor da universidade com possibilidade de acesso à internet pelos participantes. Em sua configuração para o estudo em questão, existem questões obrigatórias (marcadas com *) e não obrigatórias. Para a pesquisa o participante ao acessar o questionário, pode desistir de responder a pesquisa com sua conclusão parcial, sendo essas descartadas.

Na modalidade virtual, os participantes acessaram o TCLE (Anexo 9) que contém a informação de que ao clicar no ícone seguinte, ele tem acesso à próxima tela e que nesse caso ele estaria concordando em participar voluntariamente da pesquisa. Na modalidade presencial os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 7). Após os participantes responderam ao questionário de caracterização da amostra, responderam a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho.

Procedimentos de análise de dados

Finalizadas a coleta e a organização dos dados, foram realizadas as análises estatísticas por meio do pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.0. Foram feitas as análises descritivas com a finalidade de caracterização da amostra. Em seguida, foi realizada a Análise Fatorial Exploratória, utilizando o método de componentes principais para extração dos dados, com rotação PROMAX, a fim de verificar evidências de validade baseadas na estrutura interna da escala EAT e a verificação de diferentes composições fatoriais.

Para tanto, foi estabelecido como critério o índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), considerando valores no mínimo entre 0,7 e 0,8 (Urbina, 2007) e pelo Teste de Esfericidade de Bartlett com significância $p < 0,001$ para verificar se o conjunto de itens é fatorável à análise fatorial (Damásio, 2012). Além disso, inicialmente foram estabelecidos que fossem mantidos apenas os itens com cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,30, de acordo com Anderson, Tatham e Black (2011). A fidedignidade da EAT foi verificada por meio do coeficiente de alpha de Cronbach, tendo como critério valores acima de 0,70 (Hutz et al., 2015).

Resultados

Um método de análise eficaz é a AFE, pois seu objetivo é de possibilitar dados para melhor compreender a estrutura ou dimensão de uma escala bem como a redução dos itens que não apresentem boas qualidades psicométricas ou não se ajustem aos fatores evidenciados pela AFE (Hutz et al., 2015; Urbina, 2007). Por meio das análises pode-se compreender que a AFE é uma resposta final de um agrupamento de itens que, quando altamente inter-relacionados, representam uma dimensão avaliativa geral, sendo que o resultado demonstra o número de fatores que melhor explica sua covariância (Urbina, 2007).

Para verificar a estrutura interna e conhecer o comportamento dos 57 itens quanto à sua possível fatoração e também verificar o número de fatores exibidos pela análise, foi realizada a AFE. O método de extração por componentes principais e com rotação PROMAX foi utilizado nesta análise, como parâmetros foram utilizados *eigenvalues* igual ou maior que 1.

Nesta etapa da pesquisa os critérios de exclusão de itens foram propostos por Hair, Anderson, Tatham e Black (2011), também foram excluídos os itens que não atenderam o modelo tripartido das atitudes, modelo este proposto neste estudo.

Sendo assim, o KMO foi 0,901, com resultados no teste de esfericidade de Bartlett foi significativo, $\chi^2(561, n = 456) = 5331,2$ com $p < 0,001$, indicando adequação dos dados para a análise fatorial. Na primeira rodada de análises, os itens a seguir não foram adequados para análise fatorial exploratória, medida de adequação amostral (MSA), menor que 0,70, são eles itens 1, 17, 40 e 54.

Na primeira extração os dados foram agrupados em oito componentes com autovalor maior que 1 e porcentagem de variância explicada em 57%. Os coeficientes com carga fatorial absoluta menor que 0,30 em todos os fatores foram eliminados da análise. Sendo assim, os itens que foram excluídos na primeira rodada foram, 02, 06, 07, 52, 34, pois os resultados mostraram que estes itens apresentavam carga fatorial em mais de um fator (02 e 06) e os itens 07, 52 e 34 foram excluídos por apresentarem carga fatorial inferior a 0,30 na explicação dos fatores.

Após a segunda rodada de análises, o KMO foi de 0,900, itens que foram eliminados foram, 12, 14, 18, 20, 44, 46, 48. Na terceira rodada das análises, itens que apresentaram carga menor do que 0,40 foram 1, 08, 16, 30, 36 a variância explicada foi de 57%. Em uma quarta rodada de análises, após a retirada desses itens citados, o KMO foi de 0,899 e a variância

explicada foi de 58,6% e eliminando itens com carga fatorial menor que 0,40, itens 09, 13, 19, 24, 47, 50, 51, os resultados foram KMO de 0,898 e a variância explicada foi de 58,7%.

Nesta análise preliminar, identificou-se resultado em oito fatores, explicando resultado da variância total de 58,7%. Observou-se que o Item 11 apresentou correlação da anti-imagem menor que 0,50 e, dessa maneira, foi retirado o item para a próxima análise por não atender o mínimo aceitável apresentado por Hair et al. (2011).

Para esta rodada de análise, foi utilizada uma das ferramentas da AFE em que se pode fixar o número de fatores, de acordo com a teoria que embasa o instrumento. Com isso, limitando a três fatores (componentes) correspondentes ao modelo teórico das atitudes.

Com três fatores a explicação passou a ser de 52,08%. Novas rodadas de análises foram realizadas em que se considerou a retirada dos itens com coeficientes de comunalidade menores que 0,40. Assim, foram retirados os itens, 22 (Acredito que as pessoas que não trabalham são desvalorizadas), 23 (O meu trabalho não é útil), 25 (Se eu pudesse escolher, eu não trabalharia), 32 (Não sou valorizado no meu trabalho), 35 (O meu trabalho não tem utilidade para minha vida pessoal), 39 (Gosto de aprender coisas novas no meu trabalho), 41 (Não gosto de trabalhar), 45 (Trabalho por obrigação), 47 (Meus sentimentos em relação ao trabalho são negativos), 49 (Tenho preguiça de trabalhar), 50 (Trabalhar me deixa sempre irritado), 53 (Para mim aposentadoria significa deixar de trabalhar), 54 (Sinto-me bem em pensar em aposentadoria), 55 (Interajo com os meus colegas no trabalho), 56 (Trabalho para atingir metas) e 57 (Trabalho somente pelo salário).

Na última rotação, utilizando o número limitado de três fatores, os resultados obtidos indicaram que as correlações parciais foram satisfatórias e, a variância explicada foi de 53,1%,

conforme ilustrado no *scree plot*, Figura 2. O índice de KMO foi de 0,899 com coeficiente de esfericidade de Bartlett significativo, $\chi^2(153, n = 456) = 3037,5$ com $p < 0,001$.

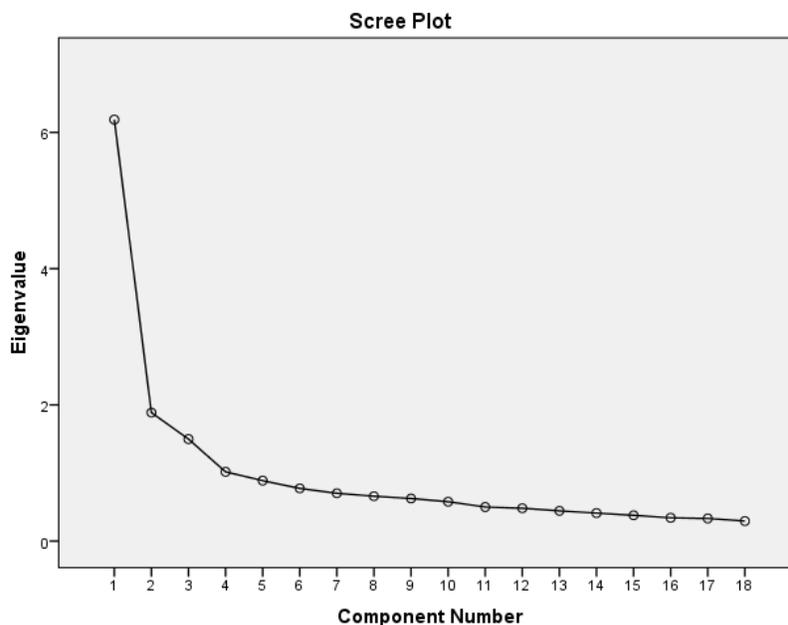


Figura 2. *Scree plot* dos fatores da EAT.

Sendo assim, conforme as rotações apresentadas foram eliminados 39 itens da escala. Os critérios para retirada dos itens contemplaram àqueles itens que apresentaram cargas fatoriais semelhantes em mais de um fator, itens que apresentaram carga fatorial menor que 0,30 e àqueles itens que, com os três fatores fixados, apresentaram comunalidade inferior a 0,40. Com isso, a versão final da EAT ficou composta de 18 itens. Sendo seis itens comportamentais (3, 15, 21, 26, 28 e 38), seis itens cognitivos (4, 9, 27, 31, 42 e 51) e seis itens afetivos (5, 10, 29, 33, 37 e 43). Na tabela a seguir pode-se observar as cargas fatoriais dos itens por fator.

Tabela 8

Cargas fatoriais dos itens por fator

Nº	Item	Fatores		
		Fator 1	Fator 2	Fator 3
5	Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.	0,584		
10	Sinto-me valorizado no meu trabalho.	0,684		
29	Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.	0,617		
33	Sinto-me realizado no meu trabalho.	0,709		
37	Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho.	0,541		
43	Tenho motivação para trabalhar.	0,604		
4	O trabalho é uma atividade importante para mim.		0,436	
9	O trabalho é algo produtivo para mim.		0,476	
27	Tenho dom para o meu trabalho.		0,475	
31	O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria.		0,438	
42	Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.		0,623	
51	Estou preparado para fazer o meu trabalho		0,408	
3	Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho.			0,622
15	Executo o meu trabalho com dedicação.			0,657
21	Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.			0,599
26	Procuo aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.			0,546
28	Esforço-me para não errar no meu trabalho.			0,584
38	Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho.			0,517

O Fator 1 corresponde ao componente afetivo que, após as análises, ficou composto de seis itens O componente afetivo das atitudes diz respeito aos sentimentos do trabalhador em relação ao seu trabalho, que podem indicar apreensão, apreciação ou depreciação, gostar ou não gostar. Esse componente reflete o afeto do sujeito frente ao objeto. As cargas fatoriais dos itens nesse fator variaram entre 0,541 e 0,709, que podem ser consideradas satisfatórias. As demais cargas fatoriais, deste fator, podem ser vistas na Tabela 8.

O Fator 2 corresponde ao componente cognitivo e, com os resultados da AFE, ficou composto por seis itens. O componente cognitivo das atitudes se relaciona com o conhecimento, o pensamento e a crença do trabalhador em relação ao seu trabalho. As cargas fatoriais dos itens desse fator variaram entre 0,408 e 0,623, que podem ser consideradas satisfatórias.

O Fator 3 corresponde ao componente comportamental das atitudes que indica a ação frente a situações presentes que envolvem o trabalho e, ainda, predição ou prenúncio de uma ação futura do trabalhador a situações que envolvem o seu trabalho. Este fator ficou composto por seis itens, cuja carga fatorial variou entre 0,517 e 0,657, conforme a matriz final apresentada na Tabela 8.

Com o objetivo de buscar a confiabilidade para a EAT, utilizou-se o Coeficiente Alfa de Cronbach. Para Urbina (2007) o objetivo da precisão de um teste é conferir o grau em que os escores de um teste podem ser assumidos como confiáveis e livres de erros de medida. Nesse sentido, a consistência interna dos itens nos três fatores mensurados pela medida de Alfa de Cronbach para a EAT total foi de $\alpha = 0,88$, o que confere alta confiabilidade da Escala como um todo (Hutz et al., 2015).

Com a intenção de verificar o coeficiente de Cronbach de acordo com os fatores, os resultados apresentados foram para o Fator 1 “Afetivo”, o coeficiente de Cronbach foi $\alpha = 0,86$; para o Fator 2 “Cognitivo” o alfa de Cronbach foi de $\alpha = 0,85$, e, por fim, o alfa de Cronbach para o Fator 3 “Comportamental” foi de $\alpha = 0,84$. A Tabela 9 são apresentas as médias, variâncias, correlações do item com o total da escala e o alfa de Cronbach de cada item para os três fatores.

Tabela 9

Análise da confiabilidade dos itens nos três componentes da EAT

Componente 1 – Afetivo				
Item	Média se excluído	Variância se excluído	Correlação item-total	Alfa
5	72,77	62,38	0,50	0,86
10	71,85	57,96	0,50	0,84
29	72,69	59,64	0,36	0,85
33	71,70	57,85	0,56	0,84
37	72,07	59,65	0,35	0,85
43	71,56	57,83	0,60	0,84
Componente 2 – Cognitivo				
Item	Média se excluído	Variância se excluído	Correlação item-total	Alfa
4	70,95	62,68	0,52	0,84
9	71,11	60,81	0,57	0,84
27	71,45	59,73	0,54	0,84
31	72,57	58,57	0,37	0,85
42	71,34	61,06	0,44	0,84
51	71,28	61,64	0,46	0,84
Componente 3 – Comportamental				
Item	Média se excluído	Variância se excluído	Correlação item-total	Alfa
3	70,95	62,62	0,55	0,84
15	71,03	61,75	0,63	0,84
21	70,98	62,13	0,57	0,84
26	71,16	61,01	0,60	0,84
28	71,06	61,84	0,51	0,84
38	71,15	61,10	0,56	0,84

De acordo com a Tabela 9, os resultados apresentados reiteram as qualidades psicométricas da escala quanto à sua confiabilidade. As correlações item-total alcançaram

valores que informam sua adequação que, para o Fator 1 variaram entre 0,36 e 0,60, para o Fator 2 as correlações item- total variaram entre 0,37 e 0,57 e, para o Fator 3, os coeficientes variaram entre 0,51 e 0,63.

Etapa 2 - Análise Fatorial Confirmatória – AFC

Método

Na análise fatorial confirmatória a estrutura teórica já é conhecida, com isso o objetivo é verificar o ajustamento dos itens e constatar se a estrutura empírica se adapta ao modelo teórico (Hair et al., 2011; Pasquali, 2011). Sendo assim, a AFC pode rejeitar ou confirmar um modelo encontrado anteriormente, ou a teoria anteriormente determinada, verificando o grau em que a especificação dos fatores se relaciona com a realidade mediante os índices de ajustamento do modelo. As estatísticas utilizadas em cada um dos índices podem ser observadas na tabela a seguir.

Participantes

Participaram desta etapa da pesquisa 303 trabalhadores de diversas empresas situadas no Sul de Minas Gerais, com idade média de 37,17 anos, $DP = 11,27$ anos, sendo 74,5% do sexo feminino, com nível de escolaridade 2,3% do fundamental incompleto, 4,3% fundamental completo, 34,3% ensino médio completo, 8,9% superior incompleto e 50,1% superior completo. Com relação aos cargos, os trabalhadores ocupavam diversos cargos, conforme apresentado na tabela a seguir e aplicados anteriormente.

Tabela 10

Número de trabalhadores por cargo

Cargos	Nº de Participantes	
	<i>N</i>	%
Operacional	133	43,8
Especialista	110	36,4
Gestão	60	19,8
Total	303	100

Instrumentos*Questionário de Identificação do Sujeito (Anexo 5)*

Os participantes responderam ao questionário de identificação cujo objetivo era caracterizar a amostra. Responderam questões como, idade, sexo, escolaridade, cargo e tempo na empresa.

Escala de Atitudes em relação ao Trabalho (Vilela & Vendramini, 2019) (Anexo 10)

A EAT é uma escala que tem por objetivo investigar as atitudes dos trabalhadores em relação ao seu trabalho. Em sua versão final, conta com 18 itens, no formato *Likert* de 5 pontos (de discordo totalmente à concordo totalmente), dividida em seis itens correspondentes ao componente cognitivo, seis itens atinentes ao componente afetivo e seis itens referentes ao componente comportamental.

Por meio da Análise Fatorial fixada em três fatores, observou-se que 53,0% da variância total da Escala foi explicada. A fidedignidade, nos três fatores mensurados pela medida de Alfa de Cronbach para EAT total foi de $\alpha = 0,88$, o que confere alta confiabilidade à Escala. Para o Fator 1 “Afetivo”, o coeficiente de Cronbach foi $\alpha = 0,86$; no Fator 2 “Cognitivo” o alfa de

Cronbach foi $\alpha = 0,85$; e, por fim, o alfa de Cronbach para o Fator 3 “Comportamental” foi de $\alpha = 0,84$.

Procedimentos de pesquisa

Em posse da autorização das empresas, os instrumentos de pesquisa foram aplicados de forma presencial e virtual, 218 participantes responderam presencialmente na sala de treinamento da empresa colaboradora da pesquisa, a aplicação foi acompanhada pela pesquisadora, no tempo de aproximadamente de 30 minutos e foi realizada de forma coletiva, em diversas sessões. Os demais participantes, responderam virtualmente por meio de uma plataforma. Os instrumentos foram aplicados eletronicamente por meio de um sistema informatizado de domínio público, denominado *LimeSurvey* versão 1.91. Esse sistema permite a utilização da internet para a aplicação de instrumentos de pesquisa, sendo necessário disponibilizar aos participantes o link de acesso, que pode ser livre ou dependente de senha.

Para o desenvolvimento desta pesquisa o sistema *LimeSurvey* ficou alocado em um servidor da universidade com possibilidade de acesso à internet pelos participantes. Em sua configuração para o estudo em questão, existem questões obrigatórias (marcadas com *) e não obrigatórias. Para a pesquisa o participante ao acessar o questionário, pode desistir de responder a pesquisa com sua conclusão parcial, sendo essas descartadas.

Para modalidade eletrônica os participantes clicavam no ícone que o informavam que se ele acessasse a próxima tela estaria concordando em participar voluntariamente da pesquisa (Anexo 9). Na modalidade presencial os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 7). Após os participantes responderam ao questionário de caracterização da amostra e a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho.

Procedimento de Análise dos Dados

Os índices de ajuste ao modelo foram indicados conforme a Tabela 10 e para a realização das análises utilizou-se o Software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM – SPSS), em sua versão 20 e sua extensão o Amos versão 19.0.

Tabela 11

Estatísticas e índices de qualidade do ajustamento

Índices	Estatística	Valor de Referência
Absolutos	$\chi^2/g.l.$	< 1,000 – muito bom
		1,000 – 2,000 – bom
		2,000 – aceitável
		> 5,000 – inaceitável
	Root Mean Square Residual (RMR)	0,000 – perfeito
		Quanto menor melhor
	Goodness of Fit Index (GFI)	> 0,950 – muito bom
		0,900 – 0,950 – aceitável
		< 0,900 – inaceitável
Relativos	Normed Fit Index (NFI)	1,000 – perfeito
		> 0,900 – muito bom
		0,800 – 0,900 – aceitável
		< 0,800 – inaceitável
	Comparative Fit Index (CFI)	> 0,950 – muito bom
		0,900 – 0,950 – aceitável
		< 0,900 – inaceitável
	Relative Fit Index (RFI)	~1,000 – bom
		< 0,900 – inaceitável
	Tucker-Lewis Index (TLI)	~1,000 – muito bom
Parcimônia	Parsimony CFI(PCFI)	> 0,800 – muito bom
	Parsimony GFI (PGFI)	0,600 – 0,800 – aceitável
	Parsimony NFI (PNFI)	< 0,600 – inaceitável
Discrepância Populacional	Parâmetro de não-centralidade	Quanto menor melhor
	F0	Quanto menor melhor
	Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)	< 0,050 – muito bom
		0,050 – 0,080 – bom
		> 0,080 – inaceitável

Fonte: Adaptado de Muner (2013, p. 66-67)

Resultados

Foi possível verificar por meio da AFC a estrutura de três fatores encontrada por meio da AFE, para a validade dessa estrutura fatorial para a EAT. O modelo proposto para a análise pode ser observado na Figura 3. Os erros e1 e e2, e2 e e10, e4 e e10, e5 e e9, e5 e e7, e7 e e9, e9 e e11, e10 e e18, e13 e e16, e13 e e14, foram covariados por apresentarem alto índice de modificação, em que se utilizou o critério de covariar os erros que apresentaram índices acima de 10.

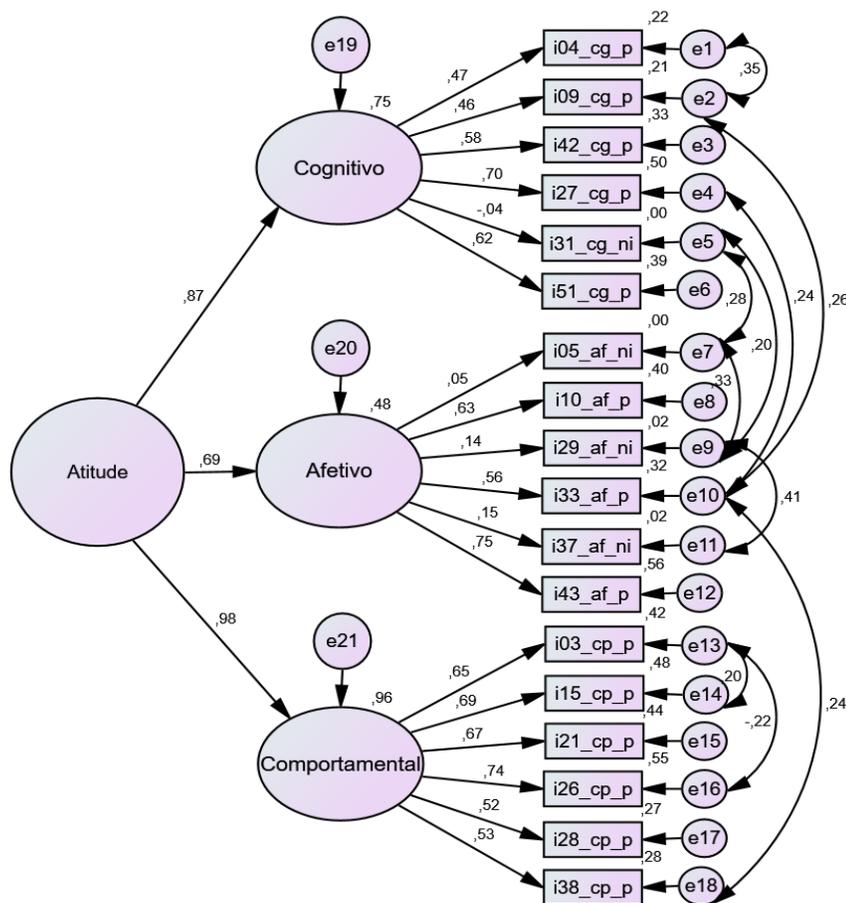


Figura 3. Modelo Estrutural da EAT.

Pode-se observar que os erros foram covariados dentro e entre os fatores, indicando que os itens podem apresentar sentidos semelhantes. Isto pode ser demonstrado nos erros e1 e e2, corresponde aos itens 04 (O trabalho é uma atividade importante para mim) e o 09 (O trabalho é algo produtivo para mim); e2 e e10, item 9 (O trabalho é algo produtivo para mim) e o 33 (Sinto-me realizado no meu trabalho); e4 e e10, item 27 (Tenho dom para o meu trabalho) e 33 (Sinto-me realizado no meu trabalho); e5 e e9, item 31 (tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria) e o 29 (Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho); e5 e e7, item 31 (tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria) e o 05 (Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho).

Sendo assim, podem-se ser observados juntamente com os demais, os erros e7 e e9, item 05 (Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho) e o 29 (Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho); e9 e e11, item 29 (Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho) e o 37 (Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho); e10 e e18, item 33 (Sinto-me realizado no meu trabalho) e o 38 (Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho); e13 e e16, itens 03 (Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho) e o 26 (Procuro aprender novas formas para executar bem o meu trabalho); e13 e e14, item 3 (Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho) e o 15 (Executo o meu trabalho com dedicação).

Os índices de ajuste ao modelo são apresentados na Tabela 12. Tal procedimento, embora permitido pela AFC, indica prudência pois modelos com melhores qualidades psicométricas, pressupõem menor número de covariâncias possíveis.

Tabela 12

Estatística e índices de qualidade do ajustamento

Índices	Estatística	Resultado	Valor de Referência
Absolutos	$\chi^2/g.l.$	2,102	< 1,000 – muito bom 1,000 – 2,000 – bom 2,000 – aceitável > 5,000 – inaceitável
	RMR	0,007	0,000 – perfeito Quanto menor melhor
	GFI	0,927	> 0,950 – muito bom 0,900 – 0,950 – aceitável < 0,900 – inaceitável
Relativos	NFI	0,845	1,000 – perfeito > 0,900 – muito bom 0,800 – 0,900 – aceitável < 0,800 – inaceitável
	CFI	0,911	> 0,950 – muito bom 0,900 – 0,950 – aceitável < 0,900 – inaceitável
	RFI	0,806	~1,000 – bom < 0,900 – inaceitável
	TLI	0,888	~1,000 – muito bom
Parcimônia	PCFI	0,726	> 0,800 – muito bom
	PGFI	0,689	0,600 – 0,800 – aceitável
	PNFI	0,674	< 0,600 – inaceitável
Discrepância Populacional	NCP	134,495	Quanto menor melhor
	F0	0,447	Quanto menor melhor
	RMSEA	0,061	< 0,050 – muito bom 0,050 – 0,080 – bom > 0,080 – inaceitável

Fonte: Adaptado de Muner (2013, p. 66-67)

De acordo com a tabela anterior, observa-se que os índices de ajustamento ao modelo PGFI, CFI, GFI, NFI, evidenciados pela AFC, são considerados aceitáveis. Todos os outros índices apresentam valores de bom a muito bom. Com isso, pode-se assumir que os valores obtidos pela AFC demonstram um modelo fatorial adequado. Esses resultados permitem assumir a adequação do modelo empírico ao modelo teórico.

Estatísticas descritivas da versão final da EAT

Método

Participantes e instrumentos

Para a realização das estatísticas descritivas da escala foram considerados os participantes, os instrumentos e os procedimentos descritos no tópico 4.2.2 deste trabalho.

Procedimento de Análise dos Dados

Após a realização da confirmação do modelo empírico adotado neste trabalho, os itens foram renumerados sequencialmente. Portanto, são apresentados os resultados da EAT obtidos por meio da estatística descritiva e da Análise de Variância – ANOVA e dos testes de diferenças de média *t* de *Student*.

Resultados

As estatísticas descritivas, cujo objetivo é o de produzir uma impressão mais rápida e viva do fenômeno em estudo, demonstrou que existem diferenças entre gêneros. Sendo que o componente cognitivo e o comportamental apresentaram diferença significativa, conforme apresentado na tabela a seguir, porém para o componente afetivo não foram observadas diferenças significativas entre os participantes do sexo masculino e feminino. No geral as atitudes dos trabalhadores se revelaram diferentes estatisticamente entre os sexos.

Tabela 13

Número de participantes por componente da Atitude em relação ao trabalho e sexo

Componente	Sexo	n	Média	Desvio Padrão	Teste de diferença entre os sexos	
					t de Student	Significância p
Cognitivo	Feminino	226	4,50	0,32	4,695	< 0,001
	Masculino	76	4,27	0,38		
Afetivo	Feminino	226	3,59	0,64	0,652	0,515
	Masculino	76	3,54	0,61		
Comportamental	Feminino	226	4,88	0,22	2,922	0,004
	Masculino	76	4,78	0,34		
Atitude	Feminino	226	4,32	0,32	2,884	0,004
	Masculino	76	4,20	0,35		

Com relação aos cargos, o cognitivo apresentou diferença significativa entre os três grupos, o componente afetivo o grupo operacional e gestão não apresentaram diferença, mas o especialista apresentou diferença entre os dois grupos. Por sua vez, o componente comportamental apresenta diferença significativa entre a gestão e o operacional, o especialista não difere em nenhum dos grupos.

Na atitude geral, a gestão não difere do especialista e nem do operacional, portanto o especialista difere do operacional, esses resultados podem ser verificados na tabela e figura a seguir.

Tabela 14

Número de participantes por componente da Atitude frente ao trabalho e cargo do trabalhador

Componente	Cargo	n	Média	Desvio Padrão	Teste de diferença entre os cargos	
					Comparação entre cargos	Significância p
Cognitivo	Operacional	133	4,54	0,35	Operacional x Especialista	0,001**
	Especialista	109	4,37	0,28	Especialista x Gestão	0,809
	Gestão	60	4,34	0,42	Gestão x Operacional	0,001**
	Total	302	4,44	0,35	$F(2, 299) = 10,268$	< 0,001***
Afetivo	Operacional	133	3,67	0,57	Operacional x Especialista	0,005**
	Especialista	109	3,41	0,64	Especialista x Gestão	0,015*
	Gestão	60	3,69	0,67	Gestão x Operacional	0,966
	Total	302	3,58	0,63	$F(2, 299) = 6,293$	0,002**
Comportamental	Operacional	133	4,90	0,22	Operacional x Especialista	0,328
	Especialista	109	4,85	0,25	Especialista x Gestão	0,139
	Gestão	60	4,77	0,33	Gestão x Operacional	0,005**
	Total	302	4,86	0,26	$F(2, 299) = 5,010$	0,007**
Atitude Geral	Operacional	133	4,374	0,30	Operacional x Especialista	0,001**
	Especialista	109	4,217	0,31	Especialista x Gestão	0,548
	Gestão	60	4,272	0,41	Gestão x Operacional	0,118
	Total	302	4,297	0,33	$F(2, 299) = 7,024$	0,001**

* Diferença estatisticamente significativa ($0,01 < p < 0,05$) ao nível de significância de 0,05.

** Diferença muito significativa ($0,001 < p < 0,01$) ao nível de significância de 0,05.

*** Diferença altamente significativa ($p < 0,001$) ao nível de significância de 0,05.

Esses resultados podem também ser verificados por meio da figura a seguir.

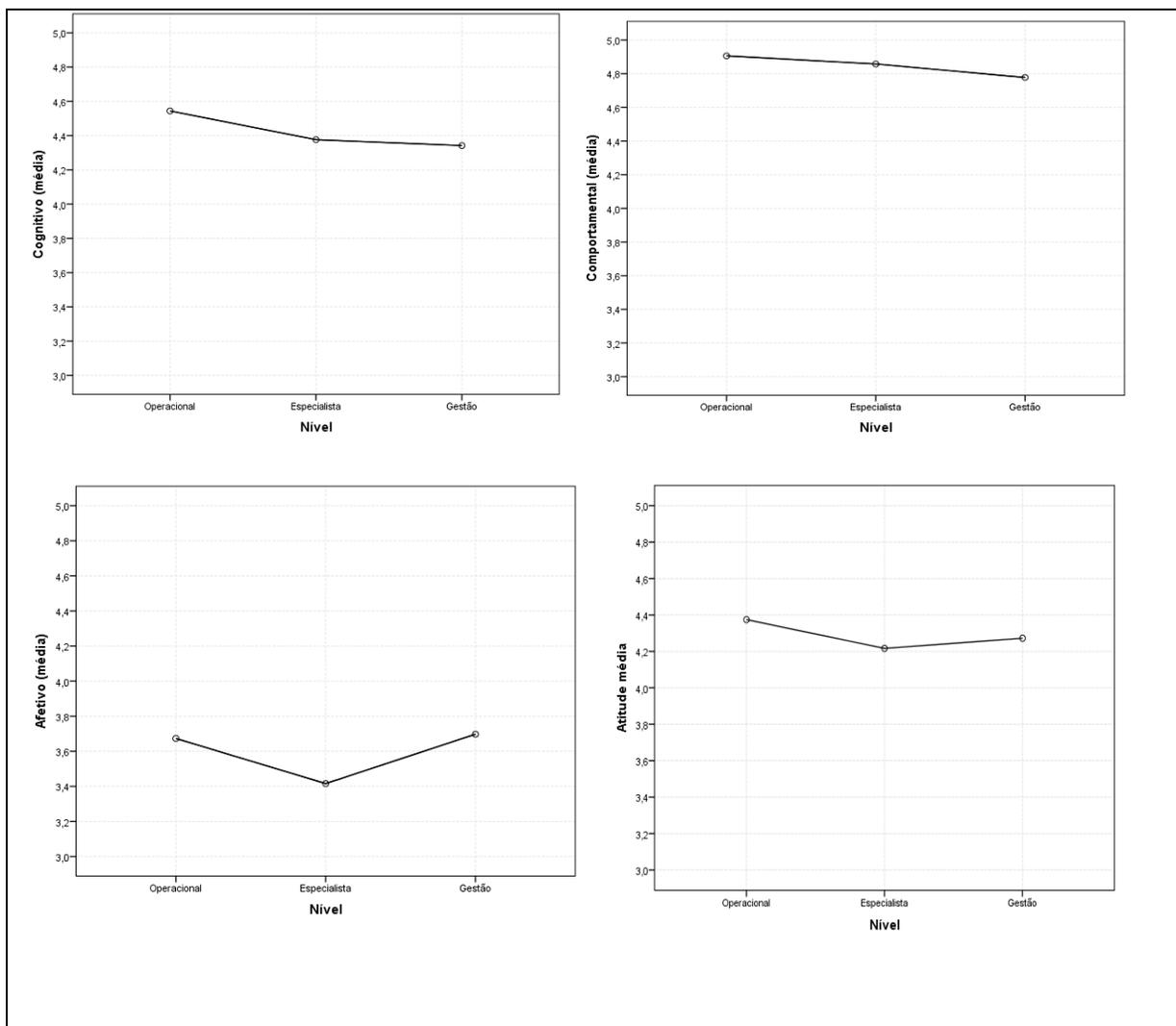


Figura 4. Comparação das atitudes frente ao trabalho entre os diferentes níveis de cargo

As estatísticas descritivas para o Componente I – Afetivo (Anexo 11) indicaram que, de acordo com a média dos itens, os trabalhadores assumem uma posição positiva com relação aos seus afetos frente ao trabalho, isto pode ser verificado no item 10, “Sinto-me valorizado no meu trabalho”, no item 33, “Sinto-me realizado no meu trabalho” e no item 43, “Tenho motivação para trabalhar”.

Para o Componente II – Cognitivo, os resultados apresentaram menor variabilidade. Neste fator, destacam-se como itens que expressam atitudes mais positivas, 4 (91,7%), 9 (83,4%). Outro ponto de atenção é o item 31, “O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria”, apresentou maior variabilidade nas respostas, o que pode indicar um sentimento neutro em relação a este item (Anexo 12).

O Componente III – Comportamental, dentre os três componentes, foi o que mais sugeriu atitudes positivas (Anexo 13). A soma das porcentagens das opções de resposta “concordo” e “concordo totalmente” para os itens positivos e das opções de resposta “discordo” e “discordo totalmente”, variaram entre 80,1% e 93,0%. Todos os itens obtiveram valores superiores a 80%. Destacam-se os itens que obtiveram valores superiores a 90%, 03 (92,4%), 15 (90,4%) e 21 (93,0%).

Estudo 3

Evidências de validade baseada nas relações com outras variáveis

Nesta seção, serão discutidas as evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis, ou seja, EAT e a CLIMOR.

Método

Participantes

Participaram desta etapa da pesquisa 140 trabalhadores de uma empresa situada no Sul de Minas Gerais, com idade média de 34,52 anos ($DP = 11,04$ anos), 47,8% do sexo feminino, com relação ao nível de escolaridade, 3,0% tinham fundamental incompleto, 5,7% fundamental completo, 32,14% ensino médio completo, e 59,12% superior completo. Com relação aos cargos, os trabalhadores ocupavam diversos cargos, conforme apresentado abaixo e aplicados anteriormente.

Tabela 15

Número de trabalhadores por cargo

Cargos	Nº de Participantes	
	n	%
Operacional	54	38,6
Especialista	68	48,7
Gestão	18	12,9
Total	140	100

Instrumentos

Questionário de identificação do sujeito (Anexo 5)

Os participantes responderam ao questionário de identificação cujo objetivo era caracterizar a amostra. Responderam questões como, idade, sexo, escolaridade, cargo e tempo na empresa.

Escala de Atitude Frente ao Trabalho (Vilela & Vendramini, 2019) (Anexo 10)

Os participantes responderam à escala EAT, que conta com 18 itens, sendo 6 itens do componente cognitivo, 6 itens do componente afetivo e 6 itens do componente comportamental. As respostas foram dadas em uma escala *Likert* de cinco pontos, sendo o valor 1 correspondente a “discordo totalmente” e o 5 a “concordo totalmente”.

Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda & Santos, 2011) (Anexo 11)

A Escala de Avaliação do Clima Organizacional foi desenvolvida por Rueda e Santos (2011). Tem o objetivo de avaliar a percepção do indivíduo sobre o seu ambiente de trabalho. O instrumento é respondido por meio de uma escala *Likert* de cinco pontos (discordo totalmente, discordo parcialmente, nem discordo/nem concordo, concordo parcialmente e concordo plenamente), que são respectivamente pontuados de 1 a 5. É composta por 32 itens, distribuídos em cinco fatores, tal como descrito a seguir.

O Fator ‘Comunicação, integração e satisfação’ é composto por 11 itens ($\alpha = 0,87$), se refere à percepção dos canais de comunicação da organização. O Fator ‘Desenvolvimento profissional e benefícios’ é composto por 8 itens ($\alpha = 0,84$), engloba itens que implicam a avaliação da organização sob o prisma das oportunidades de treinamento, de promoções e de carreira, assim como do grau de satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa.

No caso do Fator ‘Ergonomia’ possui 6 itens, ($\alpha = 0,75$), que se referem às qualidades de conforto oferecidas pela organização. O Fator chamado ‘Condições de trabalho’, composto por 4 itens ($\alpha = 0,65$), congregou aspectos gerais vistos como negativos dentro da organização, o que demanda que sua pontuação seja invertida para sua interpretação. Por fim, o Fator ‘Processo decisório’ inclui 3 itens ($\alpha = 0,75$) relacionados à autonomia oferecida pela organização para a tomada de decisões dos seus funcionários, o alfa global da escala é de 0,88.

Procedimentos de pesquisa

Em posse da autorização da empresa, os instrumentos de pesquisa foram aplicados na sala de treinamento da empresa, a aplicação foi acompanhada pela pesquisadora, teve um tempo de aproximadamente de 30 minutos e foi realizada de forma coletiva, em diversas sessões. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo 7) que o informa que ele está concordando em participar voluntariamente da pesquisa. Após os participantes responderam ao questionário de caracterização da amostra, responderam a Escala de Atitude em relação ao Trabalho e a Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR.

Procedimentos de análise de dados

Os dados coletados por meio da EAT foram analisados pela estatística descritiva considerando o grupo de participantes em seu total e também divididos de acordo com as variáveis relacionadas, estabelecido pelos dados obtidos com a CLIMOR. Foi analisado o efeito das variáveis por meio do Teste t de Student. Para investigar as possíveis associações entre as variáveis foi utilizado o coeficiente de correlação de Pearson.

Resultados

Para que sejam observadas as evidências de validade baseadas nas relações com outras variáveis, os escores do teste em questão devem se correlacionar com outras medidas ou a medida pode ser generalizada através de várias situações (AERA, APA & NCME, 2014). Portanto, com o objetivo de verificar este tipo de evidência para a EAT, na Tabela abaixo é possível verificar as correlações presente neste estudo.

Tabela 16

Coefficientes de correlação de Pearson entre os fatores do Clima organizacional e os componentes da Atitude frente ao Trabalho (n = 140)

Fatores do Clima Organizacional	Coeficiente de correlação de Pearson <i>r</i> e significância <i>p</i>	Componentes da Atitude frente ao Trabalho			
		Cognitivo	Afetivo	Comportamental	Atitude
Comunicação, integração e satisfação	<i>r</i>	0,132	0,430***	0,091	0,363***
	<i>p</i>	0,119	<0,001	0,285	<0,001
Desenvolvimento profissional e benefícios	<i>r</i>	-0,027	0,547***	0,039	0,343***
	<i>p</i>	0,751	<0,001	0,648	<0,001
Ergonomia	<i>r</i>	0,262**	0,204*	0,180*	0,320***
	<i>p</i>	0,002	0,016	0,033	<0,001
Condições de trabalho	<i>r</i>	-0,049	-0,464***	0,122	-0,249**
	<i>p</i>	0,568	<0,001	0,153	0,003
Processo decisório	<i>r</i>	0,095	0,061	0,115	0,131
	<i>p</i>	0,266	0,473	0,175	0,122
Clima organizacional	<i>r</i>	0,125	0,202*	0,214*	0,277**
	<i>p</i>	0,143	0,017	0,011	0,001

* Correlação estatisticamente significativa ($0,01 < p < 0,05$) ao nível de significância de 0,05.

** Correlação muito significativa ($0,001 < p < 0,01$) ao nível de significância de 0,05.

*** Correlação altamente significativa ($p < 0,001$) ao nível de significância de 0,05.

Os resultados apresentados na tabela indicaram que a associação das facetas dos Fatores do Clima Organizacional entre os componentes da atitude frente ao trabalho demonstram que o componente cognitivo apresentou relação com a Ergonomia ($r = 0,262$; $p = 0,002$), mas não demonstrou correlação com Comunicação, integração e satisfação ($r = 0,132$; $p = 0,119$), Desenvolvimento profissional e benefícios ($r = -0,027$; $p = 0,751$), Condições de trabalho ($r = -0,049$; $p = 0,568$), Processo decisório ($r = 0,095$; $p = 0,266$) e Clima organizacional ($r = 0,125$; $p = 0,143$).

Observa-se que existe correlação altamente significativa, $p < 0,001$, entre o componente “Afetivo” da Atitude frente ao trabalho com os fatores do Clima Organizacional “Comunicação, integração e satisfação”, ($n = 140$; $r = 0,430$), “Desenvolvimento profissional e benefícios”, ($n = 140$; $r = 0,547$) e “Condições de trabalho”, ($n = 140$; $r = -0,464$). A Ergonomia ($r = 0,204$; $p = 0,016$) e o Clima organizacional ($r = 0,202$; $p = 0,017$) também demonstram correlação, porém, somente o Processo decisório não demonstrou relação ($r = 0,061$; $p = 0,473$) com o componente afetivo.

Componente Comportamental da Atitude frente ao Trabalho apresentou correlação com Ergonomia ($r = 0,180$; $p = 0,033$) e Clima organizacional ($r = 0,214$; $p = 0,011$), contudo, não demonstrou associação com Comunicação, integração e satisfação ($r = 0,091$; $p = 0,285$), Desenvolvimento profissional e benefícios ($r = 0,039$; $p = 0,648$), Condições de trabalho ($r = 0,122$; $p = 0,153$) e Processo decisório ($r = 0,115$; $p = 0,175$).

Houve uma alta correlação do componente Atitude com a Comunicação, integração e satisfação ($r = 0,363$; $p < 0,001$), Desenvolvimento profissional e benefícios ($r = 0,343$; $p < 0,001$) e Ergonomia ($r = 0,320$; $p < 0,001$). Também foi observada uma correlação muito significativa no fator Condições de trabalho ($r = -0,249$; $p = 0,003$) e Clima organizacional

($r = 0,277$; $p = 0,001$). O Processo decisório não demonstrou relação com Atitude ($r = 0,131$; $p = 0,122$).

Esses resultados indicam que quanto melhor a comunicação, a integração e a satisfação do colaborador na organização a afetividade frente ao trabalho tende a ser mais positiva, assim como quanto maior o desenvolvimento e mais benefícios para o colaborador na organização também a afetividade frente ao trabalho tende a ser mais positiva.

Na Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR de Rueda e Santos (2011) o fator “Condições de trabalho”, congrega aspectos gerais vistos como negativos dentro da organização, o que justifica a correlação negativa altamente significativa entre esse fator e a afetividade frente ao trabalho medida pela Escala de Atitude frente ao Trabalho, indicando que, ao considerar a pontuação invertida, o resultado $r(140) = -0,547$ com $p < 0,001$, indica que quanto melhores as condições de trabalho do colaborador dentro da empresa mais positiva tende a ser a afetividade frente ao trabalho.

A afetividade frente ao trabalho também está significativamente associada à Ergonomia, embora com menos força, $r(140) = 0,204$ e $p = 0,016$, indicando que quanto melhor a qualidade de conforto oferecidas pela organização, incluindo temperatura, modernidade, iluminação e riscos de trabalho, mais positiva é a afetividade do colaborador frente ao trabalho.

Para Silva e Tolfo (2012) a questão da satisfação no trabalho pode ser considerada como uma atitude e estado emocional positivos das pessoas, com respeito a sua atividade profissional. Autor, como Bergamini (2010) defende que o clima organizacional tem influência importante na satisfação com o trabalho e que a mudança no mesmo pode interferir no comportamento do trabalhador.

Discussão

Na atualidade, a preocupação com o nexos entre o bem-estar do trabalhador e sua relação com o trabalho deve ser compreendida como uma ação de saúde coletiva entre a organização e o profissional, que potencializa a avaliação psicológica no trabalho. No entanto, faz-se importante conhecer as variáveis que envolvem essa relação, que são complexas e ambíguas.

Conhecer as atitudes do sujeito pode contribuir para aprimorá-la, pois esse construto desempenha um importante papel na determinação do comportamento humano, podendo interferir nos julgamentos e percepções de determinados objetos (Crano & Prislin, 2008). A atitude é um construto estudado em diversas áreas da psicologia dentro de suas variáveis sociais, seja no campo educacional ou no organizacional e do trabalho (Fabrigar et al., 2014).

O objetivo deste estudo foi construir e validar uma escala que possa medir a atitude do sujeito em relação ao seu trabalho. Os resultados indicam evidência de validade para EAT e um modelo estrutural parcimonioso com bons índices de ajuste para um conjunto de 18 itens, com boas cargas fatoriais que demonstram boa capacidade discriminativa dos mesmos (Asún, Rdz-Navarro, & Alvarado, 2016). Esses itens foram divididos em três componentes, quais sejam, componente afetivo, cognitivo e comportamental.

Apesar da relevância do estudo desenvolvido por Mendonça e Tamayo (2013), que defende as atitudes compostas por dois componentes, esta pesquisa contrapõe o resultado encontrado por essas autoras e defende um modelo com três componentes que se correlacionam entre si. Sendo assim, a EAT ficou composta por seis itens para cada componente, quais sejam cognitivo, afetivo e comportamental, o que confirma a teoria adotada nesta pesquisa, ou seja, o modelo das atitudes composto por três componentes que se correlacionam entre si. Os resultados indicaram que as correlações parciais foram satisfatórias e a variância explicada foi de 53,1%. O

índice de KMO foi de 0,899 com coeficiente de esfericidade de Bartlett's significativo ($\chi^2(153, n = 456) = 3037,520; p < 0,001$).

A consistência interna dos itens nos três componentes mensurados pela medida de Alfa de Cronbach para a EAT total foi de $\alpha=0,88$, o que confere alta confiabilidade à escala como um todo (Maroco, 2015). Na verificação do coeficiente de Cronbach de acordo com os fatores, considerados aqui como componentes, os resultados apresentados foram, para o Componente I “Afetivo”, o coeficiente de Cronbach foi $\alpha=0,86$; para o Componente II “Cognitivo” o alfa de Cronbach foi de $\alpha=0,85$; e, por fim, o alfa de Cronbach para o Componente III “Comportamental” foi de $\alpha=0,84$. Com relação à Análise Fatorial Confirmatória os valores de alfa do instrumento foram considerados de bons a excelentes. Em amostras acima de 250 pessoas é esperado que valores de χ^2 apresentem valores- p significantes, CFI ou TLI acima de 0,90 e RMSEA $<0,07$ (Hair et al., 2011).

Comparando as médias dos grupos masculino e feminino, as mulheres apresentaram uma pontuação superior em todos os componentes e também na atitude geral. Esse resultado corresponde ao esperado na literatura. Contreras (2015) identificou diversas mudanças no comportamento de um grupo de mulheres que, após iniciarem suas atividades laborais, se sentiram mais valorizadas, com percepção de pertencimento pelo fato de estarem inseridas no mercado de trabalho, permitindo o acesso a bens de consumo e a um sistema de emprego. Leal et al., (2013), em seus estudos, defende que as mulheres apresentam mais atitudes positivas e motivação interna em relação à profissão. No caso dos homens, para que isso aconteça, dependerá da atividade exercida por eles.

Com relação às atitudes por cargos, o componente cognitivo apresentou diferença significativa entre os três grupos. Esse fato pode demonstrar que a crença que o indivíduo possui

sobre seu trabalho pode estar relacionada com a complexidade das suas tarefas diárias (Marras, 2016). O componente afetivo não apresentou diferença entre os grupos operacional e de gestão, mas o grupo de especialistas se distinguiu deles nesse aspecto. Esses resultados vão ao encontro dos achados de Egeland et al., (2016), que ressaltam em seus estudos que os profissionais operacionais podem ter atitudes mais positivas em relação à implementação das práticas no seu trabalho do que os profissionais de cuidados especializados. Por sua vez, o componente comportamental apresenta diferença significativa entre a gestão e o operacional, o especialista não difere em nenhum dos grupos. Na atitude geral, a gestão não difere do especialista e nem do operacional, portanto o especialista difere do operacional. Esses resultados podem ser justificados pelos estudos de Ono (2010), que defende que para os profissionais especializados é importante que o trabalho lhe conceda aprendizagem, deve existir um espaço para a utilização das suas habilidades e competências, não ser dotado somente de atividades rotineiras.

Este fato pode demonstrar uma tendência do profissional especialista ser mais exigente com a organização. Similarmente, os estudos de Bendassolli e Borges-Andrade (2011) revelam que profissionais especialistas enxergam o trabalho como algo vocacional, dotado de comprometimento afetivo. Assim, se a organização não oferecer condições que atendam o grupo de especialistas, eles podem apresentar atitudes mais negativas em relação ao trabalho.

O fato de gestão não diferir dos outros grupos pode ser explicado devido à complexidade do cargo. O gestor é responsável por uma equipe de trabalho, portanto esperam-se dele atitudes mais positivas e empáticas com o grupo. Nos estudos de Kuchinke et al., (2014), os autores defendem que os gestores que apresentam maior sentido no trabalho, também desempenham as tarefas com maior engajamento.

De acordo com as médias dos itens, o componente afetivo indicou que os trabalhadores assumiram uma atitude mais positiva com relação aos seus afetos no que se refere ao trabalho. Nos estudos de Espinoza-Venegas et al. (2016) os autores defendem que o trabalho está dotado de afeto e que as formações dos profissionais devem conter tanto a parte técnica quanto a emocional. O componente cognitivo foi o que apresentou menor variabilidade para as atitudes. Por sua vez, o componente comportamental, dentre os três componentes foi o que mais sugeriu atitudes positivas, podendo influir que, para esta amostra, existe uma tendência dos sujeitos se comportarem positivamente em relação ao seu trabalho. Morin (2010) ressalta que características positivas do trabalho estão correlacionadas com o sentido que o mesmo tem para o indivíduo e Silva (2014) defende que para que, o trabalho tenha sentido é necessário mais que somente produzir, preciso, principalmente, reconhecimento e realização profissional.

Adicionalmente, é possível observar neste estudo que o clima organizacional pode afetar a atitude do indivíduo a respeito do seu trabalho, isso pode ser observado na correlação entre a EAT e os fatores da CLIMOR. Além de demonstrar evidências de validade para a EAT, conclui-se que existem correlações altamente significativas entre o componente afetivo e os fatores da CLIMOR. Esses resultados podem ser observados nos estudos de Souza e Garcia (2011), ressaltam que fatores do clima organizacional podem afetar diretamente o comportamento dos trabalhadores. Os autores também concluem que a coesão, união, vínculos e o respeito entre os colegas de trabalho têm alta evidência na organização. Nesse sentido, Ribeiro et al. (2019) destacam o respeito como algo importante nas relações de trabalho, desde condições físicas de estrutura, até questões que fazem parte das dimensões psicológicas. Isto faz com que o trabalho seja significativo, não só para o indivíduo, mas para a comunidade como um todo.

É importante destacar que duas peculiaridades da amostra podem ter interferido nos resultados obtidos. A maior parte dos participantes é do sexo feminino, e pode ser que uma amostra com uma distribuição equilibrada dos participantes evidenciaria mais as diferenças entre grupos e seus vieses. Além disso, é possível que os resultados encontrados retratem as características de empresas com clima organizacional muito positivo e a deseabilidade social presente nessas organizações.

Apesar das limitações em função das citadas características da amostra espera-se que os resultados obtidos com a combinação de médias explícitas e a EAT possam inspirar novas pesquisas nessa temática e com a utilização desses métodos. Um exemplo seria explorar como atitudes sobre gênero e carreira podem influenciar processos de gestão de pessoas em organizações, como no caso de uma seleção ou avaliação para promoção. Em tais situações é desejável que o viés de um selecionador ou gestor não seja o principal critério usado para escolher o profissional contratado ou promovido. Destarte, cabe salientar que o uso complementar de medidas implícitas e explícitas pode auxiliar pesquisadores e profissionais em busca de uma compreensão aprofundada do fenômeno das atitudes e de como elas podem se relacionar ao comportamento nos mais variados domínios das atividades e relações humanas.

Considerações Finais

Os estudiosos da psicologia identificam a importância do trabalho para o sujeito como forma de cidadania, inserção social, qualidade de vida e definição da identidade (Silva & Simões, 2015; Tolfo & Silva, 2017). Portanto, mesmo que as formas de trabalho estejam mudando, afirma-se a sua centralidade para a maioria daqueles que o exercem, conforme justificado neste estudo. As organizações estão se adaptando ao novo modelo de labor e ao novo perfil comportamental dos trabalhadores (Gumbau, Martinez, & Soria, 2017).

Nesse sentido, pesquisar variáveis que envolvam o nexo da relação do trabalho com o trabalhador dentro das organizações vem ganhando maior notoriedade no meio científico, a fim de que estudos possam contribuir para o avanço e a melhoria dessa relação. Por isso, justifica-se a importância de relacionar o construto atitude com o trabalho (Bueno, 2011).

O estudo das atitudes vem ganhando importância ao longo do tempo. É alvo do interesse de diversos pesquisadores em psicologia quando é relacionado às variáveis sociais que o construto abarca, ou a outras variáveis, para as quais as atitudes estendem seus domínios. De acordo com o que foi apresentado nesta pesquisa, ressalta-se a importância de avaliar as atitudes dentro do contexto organizacional.

Neste estudo, construímos e investigamos as propriedades psicométricas da EAT. Embora tenhamos atingido os objetivos aos quais nos propusemos, é necessário destacar algumas limitações e elaborar planos de pesquisa futuros. Como já mencionado, a amostra do estudo apresentou vieses importantes em relação às características da população pesquisada, quais sejam, ser composta em sua maioria por mulheres, o contexto das empresas com resultados altamente positivos na questão do clima organizacional e da desajustabilidade social dentro das organizações.

No futuro itens baseados nessas limitações devem ser analisados, novas versões desses itens aqui construídos podem ser desenvolvidas e testadas para explorar com mais relevância os componentes da EAT. Finalmente, o potencial prático da EAT deve ser testado. Com os resultados descritos aqui, pode-se concluir que, como ferramenta de pesquisa a escala parece adequada. Portanto, sua utilidade prática deve ser testada em ambientes de intervenção, em processos seletivos ou como uma ferramenta a ser aplicada em estratégias organizacionais.

Referências

- Ajzen, L., & Fishbein, M. (2014). The Influence of Attitudes on Behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 173-222). New York and London: Psychology Press.
- Albarracín, D., & Shavitt, S. (2018). Attitudes and Attitude Change. *Revisão Anual da Psicologia*, 69(3), 299-327. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011911>
- Albarracín, D., Johnson, B. T., Zanna, P. M., & Kumkale, G. T. (2014). Attitudes: Introduction and scope. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 3-20). New York and London: Psychology Press.
- American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], & National Council on Measurement in Education [NCME] (2014). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Andrade, C. (2014). Construção de uma escala de atitudes perante o trabalho e a carreira para jovens com formação universitária. *Comunicação e Ciências Empresariais*, 9(5), 54-63. Recuperado de: <https://esec.academia.edu/ClaudiaAndrade>
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, 12(3), 407-427. doi.org/10.1590/0101-6628.030
- Asún, R. A., Rdz-Navarro, K., & Alvarado, J. M. (2016). Developing multidimensional Likert scales using item factor analysis: The case of four-point items. *Sociological Methods & Research*, 45(1), 109-133. [doi: 10.1177/00491224114566716.10](https://doi.org/10.1177/00491224114566716.10)
- Baptista, M. N., Rueda, F. J. M., Castro, Nelimar, R.G., Oliveira, J., & Silva, M. A. (2011). Análise de Artigos sobre Avaliação Psicológica no Contexto do Trabalho: Revisão

Sistemática. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 156-167. Recuperado em 17 de junho de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200008&lng=pt&tlng=pt.

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresa - RAE*, 51(2), 143-159. doi.org/10.1590/S0034-75902011000200003.

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Meaning, meaningfulness, and Tensions in Artistic Work. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 71-81. doi: 10.17652/rpot/2015.1.305

Bendassolli, P. F., & Gondim, M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. doi:10.12804/apl32.1.2014.09

Bergamini, C. W. (2010). *Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamental organizacional*. São Paulo: Atlas.

Boehs, S., & Silva, N. (2017). Bem-estar, felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo reflexões. In M. Boehs & N. Silva (Ed.), *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho* (pp. 202-224). São Paulo: Vetor.

Braga, J. C., & Zille, L. P. (2015). Estresse no trabalho: estudo com taxistas na cidade de belo horizonte. *Contextus, Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 13(1), 1-26. doi 10.19094

Bueno, V. (2011). Impactos das atitudes negativas dos líderes sobre os liderados. *Revista Núcleo de Pesquisa Interdisciplinar*, 5(2),1-20.

- Carminatti, L. (2015). Perspectiva Multidimensional do Trabalho na Contemporaneidade. *Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 154-163. Recuperado de <http://www.revista.ufpe.br/gestaorg>
- Carrara, T. M. P., Nunes, S. C., & Sarsur, A. M. (2014). Fatores de retenção, permanência e desligamento de talentos e de performers. *Revista De Administração, Contabilidade E Economia – RACE*, 13(3), 1119-1148. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5160888>
- Cardoso, H. F., Forlini, J. B., & Dias, J. P. (2019). Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. *Revista CES Psico*, 12(2), 65-82. Recuperado de: <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4515>
- Chiodi, M. G., & Wechsler, S. M. (2008). Avaliação Psicológica: Contribuições brasileiras. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 2(8), 197-210. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v28n2/v28n2a08.pdf>
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e Avaliação Psicológica: introdução a teste e medidas*. Porto Alegre: Artmed.
- Conselho Federal de Psicologia – CFP. (2003). *Resolução nº 002/2003*. Brasília: CFP/CRP.
- Conselho Federal de Psicologia ([CRP]) (2010). *Nexo causal: desafio para o campo da saúde do trabalhador*. Recuperado de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/03/jornal_federal_96.pdf
- Contreras, A. V. (2015). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: entrela flexibilidade y significación del trabajo. *Frontera Norte*, 22(44), 211-236. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722010000200008

- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of Business & Economics Research*, 7(4), 1-6. doi.org/10.19030/jber.v7i4.2272
- Crano, W. D., & Prislin, R. (2008). *Attitudes and Attitude Change*. New York : Psychology Press.
- Chiavenato, I. (2016). *Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados*. São Paulo: Elsevier.
- Dalbosco, S. N. P., & Consul, J. S. (2011). A importância da avaliação psicológica nas organizações. *Revista de Psicologia da IMED*, 3(2), 554-558. doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v3n2p554-558
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a07.pdf>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Egeland, K., Ruud, T., Ogden, T. Lindstrom, J. C., & Heiervang, K. S. (2016). Psychometric properties of the Norwegian version of the Evidence-Based Practice Attitude Scale (EBPAS): to measure implementation readiness. *Health Research Policy and Systems*, 25(2), 1-10. doi: 10.1186/s12961-016-0114-3
- Espinoza-Venegas, M., Luengo-Machuca, L., & Sanhueza-Alvarado, O. (2016). Actitudes en profesionales de enfermería chilenos hacia el cuidado al final de la vida. *Análisis multivariado*, 16 (4): 430-446. Doi: 10.5294/aqui.2016.16.4.3

- Estrada, A. (2007). Actitudes hacia la Estadística: um estudo com professores de educação primaria em formação y en ejercicio. *Investigación em Educação Matemática*, 11(4), 121-140. Recuperado de: http://funes.uniandes.edu.co/1248/1/Estrada2008Actitudes_SEIEM_121.pdf
- Fabrigar, L. R., MacDonald, T. K., & Wegener, D. T. (2014). The Structure of Attitudes. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 79-124). New York and London: Psychology Press.
- Falaster, C., Ferreira, M. P., & Reis, C. (2015). Atributos que atraem a geração y na escolha do emprego ideal: uma análise a partir da perspectiva de estudantes veteranos. *Contextus, Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 13(3), 1-25. doi.org/10.19094/contextus.v13i3.595
- Feather, N. T. (1998). Feather, Reactions to penalties for offenses committed by the police and public citizens: Testing a social-cognitive process model of retributive justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 528-544.
- Ferreira, M. C. (2010). A psicologia social contemporânea: Principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 51-64. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a05v26ns.pdf>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fonseca, A. M., & Porto, J. B. (2013). Validação fatorial de escala de atitudes frente a estilos de liderança. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 157-166. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200007

- Fonseca, P. S., Silva, P., & Silva, R. (2007). Acordo inter-juízes: O caso do coeficiente Kappa. *Laboratório de Psicologia*, 5(1), 81-90. Recuperado de publicações.ispa.pt/index.php/lp/article/view/759/702
- França-Limongi, A. C. (2012). As pessoas nas organizações. In T. Casado, *A motivação e o trabalho* (pp. 247-258). São Paulo: Editora Gente.
- Freitas, F. A., & Cantalice, L. (2011). Testes Psicológicos: Levantamento dos motivos pelos quais receberam parecer desfavorável segundo a Comissão Consultiva. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 2(1), 88-102. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072011000100007
- Frommelt, K. H. (2003). Attitudes toward care of the terminally ill: An educational intervention. *Hospice Palliative Care*, 20(1), 13-22.
- Gardiner, S., Grace, D., & King, C. (2015). Is the Australian domestic holiday a thing of the past? Understanding baby boomer, Generation X and Generation Y perceptions and attitude to domestic and international holidays. *Journal of Vacation Marketing*, 21(4), 336-350. doi.org/10.11772F1356766715580188
- Gardiner, S., King, C., & Grace, D. (2013). Challenging the use of generational segmentation through understanding self-identity. *Marketing Intelligence & Planning*, 31(6), 639-653. [doi/10.1108/MIP-06-2012-0062](https://doi.org/10.1108/MIP-06-2012-0062)
- Gramsci, A. (2010). *Homens ou Máquinas?* Recife: Editora Massangana.
- Gumbau, S. L., Martinez, I. M., & Soria, M. S. (2017). Organizaciones Saludables Y Resilientes. In M. Boehs & N. Silva (Ed.), *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho* (pp. 62-75). São Paulo: Vetor.

- Gursoy, D., Chi, C. G., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 40-48. doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002
- Haddock, G., & Maio, G. R. (2018). *Inter-individual differences in attitude content: Cognition, affect, and attitudes. Advances in Experimental Social Psychology.* doi:10.1016/bs.aesp.2018.10.002
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2011). *Análise multivariada de dados.* Porto Alegre: Bookman
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (2015). *Psicometria.* Porto Alegre: Artmed.
- Jaccard, J., & Blanton, H. (2014). The origins and Structure of Behavior: Conceptualizing Behavior in Attitude Research. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 125-172). New York and London: Psychology Press.
- Johnson, B. T., Maio, G. R., & McLallen, A.S. (2014). Communication and Attitude Change: Causes, Processes, and Effects. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 617-670). New York and London: Psychology Press.
- Kuchinke, K. P., Cornachione, E. B., & Yoing, S. O. (2014). All work no play? The meaning of work and work stress of mid-level managers in the United States, Brazil, and Korea. *Human Resource Development International*, 3(4), 393-408. doi.org/10.1080/13678868.2010.501961
- Leal, N. S. B., Soares, M. F., Rocha, I. T., & Ribeiro, C. G. (2013). A Atitude dos Universitários em Relação ao Profissional de Limpeza Urbana, *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(4), 946-963. doi 10.1590/S1414-98932013000400013

- Lucian, R., & Dornelas, J. S. (2015). Mensuração de Atitude: Proposição de um Protocolo de Elaboração de Escalas. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 19(2), 157-177. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/840/84042218004.pdf>
- Maroco, J. (2015). *Análise estatística – com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo
- Marras, J. P. (2016). *Administração de recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Saraiva.
- Martins, M. C. (2004). Construção e Validação de uma escala de medida de clima organizacional, *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4(1), 37-60.
- Mendonça, H., Tamayo, A. (2013). Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2(2), 147-153. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200005
- Menezes, I. G., & Gomes, A. C. (2010). Clima Organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011
- Minella, M. K., Borges, M. L., & Karawejczyk, T. C. (2013). Gênero na geração Y- Características das mulheres no ambiente de trabalho. *Revista de Gestão do Unilasalle*, 2(1), 171-182. Recuperado de <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/998>
- Morin, E. (2010). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002
- Mow (1987). International Research Team. *The meaning of work*. Academy Press.

- Muner, L. C. (2013). *Análise fatorial exploratória e confirmatória do Enem 2010 com estudantes paulistas*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba/SP.
- Neiva, E. R., & Mauro, T. G. (2011). Atitudes e mudanças de atitudes. In C. V. Torres & E. R. Neiva (Orgs.), *Psicologia Social: principais temas e vertentes* (pp. 57-100). Porto Alegre: Artmed.
- Oliveira, A. M., & Porto, J. B. (2012). Validação fatorial de escala de atitudes frente a estilos de liderança. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 157-166. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a07.pdf>
- Oliveira, M. K., Pérez-Nebra, A. R., & Antloga, C. S. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(2), 190-202. doi: 10.17652/2016.2.653
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventude, gerações e trabalho: É possível falar em geração y no Brasil. *Organização e Sociedade*, 19(62), 551-558. doi.org/10.1590/S1984
- Olson, J. M., & Stone, J. (2014). The Influence of Behavior on Attitudes. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & P. M. Zanna (Orgs.), *The handbook of attitudes* (pp. 79-124). New York and London: Psychology Press.
- Ono, M. (2010). *Os sentidos do trabalho: estudo com profissionais de TI que atuam por projetos na grande São Paulo*. Dissertação de mestrado. Universidade Nove de Julho. São Paulo, SP.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 79-96. doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x

- Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e educação*. São Paulo: Vozes.
- Pasquali, L. (2017). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- Prates, C., Silva, N. G., & Piccinini, C. V. (2014). O sentido do trabalho para o operário: Estudo de caso em uma fábrica de componentes eletrônicos. *Ciências sociais em perspectiva* 13(24), 139-160. doi:10183/132526/000982631
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. Hutz (Org.). *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Reppold, C. T., Gurgel, L. G., & Hutz, C. S. (2014). O processo de construção de escalas psicométricas. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 307-310. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1677-04712014000200018&script=sci_abstract&tlng=es
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-24. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006
- Ribeiro, R. E., & Filho, C. A. (2019). Clima organizacional como fator estratégico na micro e pequena empresa. *Brazilian Journal of Development*, 5(9), 169-183. Recuperado de [file:///C:/Users/Dell/Downloads/3492-9526-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/3492-9526-1-PB%20(2).pdf)
- Rodrigues, A., Assmar, E. M. L., & Jablonski, B. (2008). *Psicologia social*. Petrópolis: Vozes.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In M. J. Rosenberg., C. I. Hovland., W. J. McGuire., R. P. Abelson, & J. W. Brehm (Orgs.), *Attitude organization and change* (pp.1-14). New have: Yale University Press.

- Rueda, F. J. M., & Santos, A. A. A. (2011). *Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR)*. São Paulo: Vetor
- Rueda, F. J. M., Santos, A. A. A., & Lima, R. C. (2012). Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. *Boletim de Psicologia*, 11(137), 129-140.
- Santillán, G. A., Garcia, E. M., Castro, J. C., Abdala, J. H., & Trejo, J. G. (2012). Cognitive, affective and behavioral components that explain attitude toward statistics. *Journal of mathematics research*, 4(5), 8-16. doi: 10.5539/jmr.v4n5p8
- Santos, L. C., & Vásquez, O. C. (2012). A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 17(1), 43-63. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1414-40772012000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt
- Scoaris, R. C. O., Pereira, A. M. T. B., & Filho, O. S. (2009). Elaboração e validação de um instrumento de avaliação de atitudes frente ao uso de história da ciência no ensino de ciências. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias* 8(3), 901-922. Recuperado de http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen8/ART8_Vol8_N3.pdf
- Souza, J. S., Garcia, F. C. (2011). Clima Organizacional: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais. *Gestão e Regionalidade*, 27(79), 22-30. Recuperado de: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/917
- Silva, M. P. (2014). *O sentido do trabalho em uma empresa de telecomunicações: conexão possível?* Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro, RJ.

- Silva, M. P., & Simões, J. M. (2015). O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. *Revista Capital Científico*, 13(3). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/5f7a/305eb95d5ce009950baca6e547dbbc79acae.pdf>
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a08.pdf>
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho Significativo e Felicidade Humana: Explorando Aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 2012, 341-354. Recuperado de <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Silva, P. C., & Merlo, A. R. C. (2007). Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(1), 132-147. doi.org/10.1590/S1414-98932007000100011.
- Tolfo, S. R., & Silva, N. (2017). Os significados e sentidos positivos do trabalho. In M. Boehs & N. Silva (Ed.), *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho* (pp. 99-114). São Paulo: Vetor.
- Tolfo, S. R., & Silva, N. (2017). Os significados e sentidos positivos do trabalho. In M. Boehs & N. Silva (Ed.), *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho* (pp. 99-114). São Paulo: Vetor.
- Tozzi, C., Gurgel, L. G., & Hutz, C. S. (2014). O processo de construção de escalas psicométricas. *Avaliação Psicológica*, 13(2), 307-310. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200018&lng=pt&tlng=.](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200018&lng=pt&tlng=)
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da Testagem Psicológica*. Porto Alegre: Artmed.

Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: a new look at an Old Concept. In D. Bar-Tal & A. Kruglanski, (Orgs.), *The social psychology of knowledge* (pp.315-334). Cambridge: Cambridge.

Tozzi, C., Gurgel, L. G., & Hutz, C. S. (2014). O processo de construção de escalas psicométricas. *Avaliação Psicológica, 13*(2), 307-310. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200018&lng=pt&tlng=.](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200018&lng=pt&tlng=)

Anexos

Anexo 1. Questionário de identificação de Juízes

Questionário de identificação de Juízes	
1- Nome: _____	2- Idade: _____
3- Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	
4 – Cidade onde nasceu: _____ Estado: _____	
5- Estado civil: <input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> Casado/União Estável <input type="checkbox"/> Divorciado/ Separado <input type="checkbox"/> Viúvo <input type="checkbox"/> Outros: _____	
6- Nível de escolaridade: _____ Área de formação: _____	
7- Tempo de atuação no trabalho: _____ anos _____ meses Cargo: _____ Setor: _____ Profissão: _____	
8 – Há quanto tempo você trabalha: _____	

Anexo 2. Questionário de Avaliação de Itens da EAT

Prezado (a) juiz (a),

Este instrumento contém os itens da **Escala de Atitudes em relação ao Trabalho** em uma versão preliminar (**EAT**), para sua avaliação. Neste sentido, solicitamos que assinale uma alternativa para cada um dos itens mediante sua opinião considerando **atitude** como predisposição organizada do sujeito para pensar (cognitivo), sentir (afetivo) e comportar-se ou ter intenção de se comportar (comportamental) diante de um objeto de forma particular favorável ou desfavorável. Caso tenha alguma sugestão ou observação a fazer, por favor, registre-a ao lado de cada afirmação sobre a ATITUDE em relação ao trabalho.

A escala proposta de atitudes para o trabalho visa avaliar três dimensões da atitude, tal como definida a seguir:

Cognitivo	O que o trabalhador conhece, pensa ou acredita sobre o trabalho: o que é, para que é utilizado, como funciona etc.).
Afetivo	Está relacionado à maneira como o trabalhador se sente em relação ao trabalho (ter apreensão, apreciar ou depreciar, gostar, não gostar etc.).
Comportamental	Está relacionado com a ação ou intenção para agir frente a situações que envolvem o trabalho (ação/comportamento, utilizar, conversar sobre, estudar etc.).

ESCALA DE ATITUDE EM RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT)

Versão inicial – 60 itens

Nº	Proposição	Classe de informação			De acordo?		Observações e/ou Sugestões
		Cognitiva	Afetiva	Comportamento	Sim	Não	
01	O trabalho é para mim uma atividade física.						
02	O trabalho é para mim uma atividade intelectual.						
03	Considero o trabalho importante para mim.						
04	O trabalho dá sentido para a minha vida.						
05	Trabalhar não é importante.						
06	O trabalho é algo produtivo para mim.						
07	Sinto-me valorizado no meu trabalho.						
08	Gosto de trabalhar.						
09	Gosto de estar com as pessoas no meu trabalho.						
10	Executo o meu trabalho com dedicação.						
11	Eu acho que o trabalho tem um valor educativo na vida das pessoas.						
12	Sinto desânimo para trabalhar.						
13	Sinto que o trabalho me dá cansaço mental.						
14	Agradeço pelo meu trabalho.						
15	Não aprendo nada com meu trabalho.						
16	Não sou criativo no ambiente de trabalho.						
17	Não participo de atividades sociais no meu trabalho, tais como dia da família, confraternizações, entre outras.						
18	Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.						
19	Acredito que as pessoas que não trabalham são desvalorizadas.						
20	O meu trabalho não é útil.						
21	Trabalhar é mais que só produzir.						

Nº	Proposição	Classe de informação			De acordo?		Observações e/ou Sugestões
		Cognitiva	Afetiva	Comportamento	Sim	Não	
22	Procuo aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.						
23	Admiro as pessoas que trabalham.						
24	Esforço-me para não errar no meu trabalho.						
25	Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.						
26	Esforço-me para obter bons resultados.						
27	Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.						
28	Não existe equilíbrio entre meus objetivos pessoais e os objetivos da empresa.						
29	O tempo que dedico ao trabalho é mais do que eu gostaria.						
30	Não sou valorizado no meu trabalho.						
31	Sinto-me realizado no meu trabalho.						
32	O meu conhecimento no trabalho contribui para a empresa.						
33	Executo o meu trabalho com confiança						
34	Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho						
35	Sinto-me inseguro no meu trabalho						
36	Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho						
37	Gosto de inovações no meu trabalho.						
38	Sinto livre para contribuir com sugestões no meu trabalho.						
39	Tenho dom para meu trabalho.						
40	Participo de atividades de formação profissional, tais como, capacitação, programas de desenvolvimento, entre outros.						
41	Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.						
42	Tenho motivação para trabalhar.						
43	Fico desanimado quando estou trabalhando.						

Nº	Proposição	Classe de informação			De acordo?		Observações e/ou Sugestões
		Cognitiva	Afetiva	Comportamento	Sim	Não	
44	Eu não levo a sério o meu trabalho.						
45	Meus sentimentos em relação ao trabalho são negativos.						
46	Não gosto de trabalhar.						
47	O meu trabalho não tem utilidade para minha vida pessoal.						
48	Tenho preguiça de trabalhar.						
49	Trabalhar me deixa sempre irritado.						
50	Se eu pudesse escolher, eu não trabalharia.						
51	Estou preparado para fazer o meu trabalho.						
52	Desisto fácil de realizar as atividades no meu trabalho.						
53	Sinto-me bem em pensar em aposentadoria.						
54	Tenho disposição para trabalhar.						
55	Eu converso com meus colegas sobre meu trabalho.						
56	Penso sempre na aposentadoria.						
57	Trabalho para atingir metas.						
58	Para mim aposentadoria significa deixar de trabalhar.						
59	Trabalhar para mim significa recompensa financeira.						
60	Trabalho por obrigação.						

Anexo 3. Parecer Consubstanciado do CEP



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Construção e Validação da Escala de Atitudes em Relação ao Trabalho (EAT)

Pesquisador: kamila costantini vilela

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 82696518.1.0000.5514

Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.493.826

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de tese de doutorado do Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Psicologia que abordará o construto Atitudes perante o trabalho, considerada como a predisposição do indivíduo frente a uma situação e/ou objeto psicológico. A pesquisa será dividida em três estudos, envolvendo desde a construção dos itens, o estudo-piloto e a análise das propriedades psicométricas. Os participantes serão 860 pessoas, ambos os sexos, com 18 anos ou mais, que responderão ao instrumento. Parte da amostra responderá também a uma escala de avaliação do clima organizacional (CLIMOR), que já possui evidências de validade e é normalizada para a população brasileira.

Objetivo da Pesquisa:

Construir e verificar evidências de validade da Escala de Atitude frente ao Trabalho (EAT), baseadas na análise do conteúdo e de estrutura interna do instrumento, e sua confiabilidade e precisão para avaliar o construto atitude.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos previstos e os benefícios envolvem a ampliação de conhecimento sobre o tema.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de forma geral atende os requisitos necessários para ser considerado como adequado, havendo fundamentação teórica e delineamento metodológico congruentes.

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 13.916-900
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2424-8881 Fax: (11)4834-1825 E-mail: comita.etica@saofrancisco.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 2493/2018

BRAGANÇA PAULISTA, 09 de Fevereiro de 2018

Assinado por:
Alessandra Gambero
(Coordenador)

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 13.910-900
UF: SP Município: BRAGANÇA PAULISTA
Telefone: (11)2424-8881 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br

Anexo 4. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Juízes

TÍTULO DA PESQUISA: Construção da escala de atitude em relação ao trabalho

Eu, _____ RG _____

_____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Kamila Costanti Vilela, doutoranda do Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade São Francisco de Campinas/SP do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco de Itatiba/SP, sob orientação da professora Dr.^a Claudette Maria Medeiros Vendramini.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é realizar estudos sobre uma Escala de Atitude em relação ao trabalho.
2. Durante o estudo serão respondidos os seguintes instrumentos: Questionário de Identificação do Sujeito e a Escala de Atitude em relação ao Trabalho (EAT), com duração de aproximadamente 20 minutos.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa.
4. A resposta a este questionário não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo.
6. Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa na Avenida São Francisco de Assis, 218 - Jardim São Jose, Bragança Paulista ou pelo telefone (11) 2454-8981.
8. Poderei entrar em contato com as responsáveis pelo estudo, Profa. Dra. Claudette Maria Medeiros Vendramini pelo e-mail: claudette.vendramini@usf.edu.br e a Doutoranda Kamila Costanti Vilela no e-mail: vilelaka@yahoo.com.br ou pelo telefone (35) 9 9220 – 8666.
9. Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com a pesquisadora.

_____, ____/____/____
Local Data

Assinatura do Sujeito de Pesquisa: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Anexo 5. Questionário Identificação do Sujeito

Questionário de identificação	
1- Nome:	2- Idade:
3- Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino	
4 – Cidade onde nasceu: _____ Estado: _____	
5- Nível de escolaridade: <input type="checkbox"/> fundamental incompleto <input type="checkbox"/> fundamental completo <input type="checkbox"/> médio <input type="checkbox"/> superior: Área de formação: _____	
6- Tempo de atuação na empresa: _____ anos _____ meses – Qual turno: _____ Cargo: _____ Setor: _____ Profissão: _____	
7 – Há quanto tempo você trabalha: _____	
8 – O quanto você considera o seu trabalho importante? Dê uma nota de 0 a 10 _____	

Anexo 6. Escala de Atitudes frente ao trabalho (EAT)/Análise Semântica

ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT) (VENDRAMINI & VILELA , 2019)					
Nº	ITEM	Eu entendi o item, não sugiro informações (1)	Eu entendi o item, mas sugiro informações (2)	Eu não entendi o item (3)	OBSERVAÇÕES
1	O trabalho é para mim uma atividade manual.				
2	Não participo de atividades sociais no meu trabalho, tais como dia da família, confraternizações, entre outras.				
3	Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho.				
4	O trabalho é uma atividade importante para mim.				
5	Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.				
6	O trabalho dá sentido para a minha vida.				
7	Sinto-me inseguro no meu trabalho.				
8	Trabalhar não é importante.				
9	O trabalho é algo produtivo para mim.				
10	Sinto-me valorizado no meu trabalho.				
11	Não aprendo nada com o meu trabalho.				
12	Gosto de trabalhar.				
13	Gosto de estar com as pessoas no meu trabalho.				
14	Sinto que o trabalho me dá cansaço mental.				
15	Executo o meu trabalho com dedicação.				
16	O trabalho é para mim uma atividade intelectual.				
17	Executo o meu trabalho sem disposição física.				

Nº	ITEM	Eu entendi o item, não sugiro informações (1)	Eu entendi o item, mas sugiro informações (2)	Eu não entendi o item (3)	OBSERVAÇÕES
18	Aposentadoria representa para mim uma garantia financeira.				
19	Agradeço pelo meu trabalho.				
20	Não sou criativo no ambiente de trabalho.				
21	Participo de atividades de formação profissional, tais como, capacitação, programas de desenvolvimento, entre outros.				
22	Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.				
23	Acredito que as pessoas que não trabalham são desvalorizadas.				
24	O meu trabalho não é útil.				
25	Trabalhar é mais que só produzir.				
26	Se eu pudesse escolher, eu não trabalharia.				
27	Procuro aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.				
28	Tenho dom para o meu trabalho.				
29	Esforço-me para não errar no meu trabalho.				
30	Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.				
31	Não existe equilíbrio entre meus objetivos pessoais e os objetivos da empresa.				
32	O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria.				
33	Não sou valorizado no meu trabalho.				
34	Sinto-me realizado no meu trabalho.				
35	O meu conhecimento no trabalho contribui para a empresa.				
36	O meu trabalho não tem utilidade para minha vida pessoal.				
37	Executo o meu trabalho com confiança.				

Nº	ITEM	Eu entendi o item, não sugiro informações (1)	Eu entendi o item, mas sugiro informações (2)	Eu não entendi o item (3)	OBSERVAÇÕES
38	Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho.				
39	Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho.				
40	Gosto de aprender coisas novas no meu trabalho.				
41	Sinto que poderia contribuir mais para o meu trabalho.				
42	Não gosto de trabalhar.				
43	Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.				
44	Tenho motivação para trabalhar.				
45	Fico desanimado quando estou trabalhando.				
46	Trabalho por obrigação.				
47	Tenho disposição para trabalhar.				
48	Meus sentimentos em relação ao trabalho são negativos.				
49	Admiro as pessoas que trabalham.				
50	Tenho preguiça de trabalhar.				
51	Trabalhar me deixa sempre irritado.				
52	Estou preparado para fazer o meu trabalho				
53	Desisto fácil de realizar as atividades no meu trabalho.				
54	Para mim aposentadoria significa deixar de trabalhar.				
55	Sinto-me bem em pensar em aposentadoria.				
56	Interajo com meus colegas no meu trabalho.				
57	Trabalho para atingir metas				
58	Trabalho somente pelo salário				

Anexo 7. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: Construção de uma Escala de Atitude frente ao Trabalho

Eu, _____

RG _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade das pesquisadoras Prof. Dra. Claudette Maria Medeiros Vendramini e Kamila Costanti Vilela do Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu – Doutorado em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1. O objetivo da pesquisa é realizar estudos sobre uma Escala de Atitude frente ao trabalho.
2. Durante o estudo serão respondidos os seguintes instrumentos: Questionário sociodemográfico, Escala de Atitude frente ao Trabalho com duração de aproximadamente 20 minutos.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa.
4. A resposta a este questionário não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo.
6. Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa na Avenida São Francisco de Assis, 218 - Jardim Sao Jose, Bragança Paulista ou pelo telefone (11) 2454-8981
8. Poderei entrar em contato com as responsáveis pelo estudo, Profa. Dra. Claudette Maria Medeiros Vendramini pelo e-mail: claudette.vendramini@usf.edu.br e a Doutoranda Kamila Costanti Vilela no e-mail: vilelaka@yahoo.com.br ou pelo telefone (35) 9 9222 – 6043.
9. Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com a pesquisadora.

_____, ____/____/____

Local

Data

Assinatura do Sujeito de Pesquisa: _____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Anexo 8. Versão Preliminar da EAT

ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT) (VENDRAMINI & VILELA, 2019)	
Abaixo você encontrará várias afirmações que estão relacionadas a sua atitude em relação ao trabalho. Você deverá marcar com "X" o quanto tais afirmações representam a sua atitude em relação ao trabalho. Responda com sinceridade, sabendo que não há respostas certas nem erradas.	

Nº	Item	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo/nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	O trabalho é para mim uma atividade manual.					
2	Não participo de atividades sociais no meu trabalho, tais como dia da família, confraternizações, entre outras.					
3	Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho.					
4	O trabalho é uma atividade importante para mim.					
5	Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.					
6	O trabalho dá sentido para a minha vida.					
7	Sinto-me inseguro no meu trabalho.					
8	Trabalhar não é importante.					
9	O trabalho é algo produtivo para mim.					
10	Sinto-me valorizado no meu trabalho.					
11	Não aprendo nada com o meu trabalho.					
12	Gosto de trabalhar.					
13	Gosto de estar com as pessoas no meu trabalho.					
14	Sinto que o trabalho me dá cansaço mental.					
15	Executo o meu trabalho com dedicação.					
16	Executo o meu trabalho sem disposição física.					
17	Aposentadoria representa para mim uma garantia financeira.					
18	Agradeço pelo meu trabalho.					
19	Não sou criativo no ambiente de trabalho.					
20	Participo de atividades de formação profissional, tais como, capacitação, programas de desenvolvimento, entre outros.					
21	Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.					
22	Acredito que as pessoas que não trabalham são desvalorizadas.					
23	O meu trabalho não é útil.					
24	Trabalhar é mais que só produzir.					
25	Se eu pudesse escolher, eu não trabalharia.					

Nº	Item	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo/nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
26	Procuro aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.					
27	Tenho dom para o meu trabalho.					
28	Esforço-me para não errar no meu trabalho.					
29	Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.					
30	Não existe equilíbrio entre meus objetivos pessoais e os objetivos da empresa.					
31	O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria.					
32	Não sou valorizado no meu trabalho.					
33	Sinto-me realizado no meu trabalho.					
34	O meu conhecimento no trabalho contribui para a empresa.					
35	O meu trabalho não tem utilidade para minha vida pessoal.					
36	Executo o meu trabalho com confiança.					
37	Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho.					
38	Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho.					
39	Gosto de aprender coisas novas no meu trabalho.					
40	Sinto que poderia contribuir mais para o meu trabalho.					
41	Não gosto de trabalhar.					
42	Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.					
43	Tenho motivação para trabalhar.					
44	Fico desanimado quando estou trabalhando.					
45	Trabalho por obrigação.					
46	Tenho disposição para trabalhar.					
47	Meus sentimentos em relação ao trabalho são negativos.					
48	Admiro as pessoas que trabalham.					
49	Tenho preguiça de trabalhar.					
50	Trabalhar me deixa sempre irritado.					
51	Estou preparado para fazer o meu trabalho					
52	Desisto fácil de realizar as atividades no meu trabalho.					
53	Para mim aposentadoria significa deixar de trabalhar.					
54	Sinto-me bem em pensar em aposentadoria.					
55	Interajo com meus colegas no meu trabalho.					
56	Trabalho para atingir metas					
57	Trabalho somente pelo salário					

Anexo 9. TCLE – Online

EAT_v2 - ESCALA DE ATITUDE FRENTE AO TRABALHO (EAT - Vilela & Vendramini, 2019)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**

Pesquisa

Construção e validação da escala de atitudes em relação ao trabalho (EAT)

Eu, cujos dados se encontram no questionário de identificação, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Kamila Costanti Vilela, doutoranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, campus Campinas/Swift, sob a orientação da professora Dr.ª Claudette Maria Medeiros Vendramini.

Acessando o link para responder os instrumentos de pesquisa estou ciente de que:

1. O objetivo geral da pesquisa é realizar estudos sobre uma escala de atitudes em relação ao trabalho.
2. Durante o estudo os participantes da pesquisa serão solicitados a responder um Questionário de Identificação do Sujeito e a Escala de Atitudes em relação ao Trabalho (EAT), com duração de aproximadamente 15 minutos.
3. Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa.
4. A resposta aos instrumentos não causam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento.
5. Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo.
6. Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos por meio da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada.
7. Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa na Avenida São Francisco de Assis, 218 - Jardim São José, Bragança Paulista ou pelo telefone: (11) 2454-8981.
8. Poderei entrar em contato com as responsáveis pelo estudo, Profa. Dra. Claudette Maria Medeiros Vendramini pelo e-mail: claudette.vendramini@usf.edu.br e a Doutoranda Kamila Costanti Vilela no e-mail: vilelaka@yahoo.com.br ou pelo telefone (35) 9 9222 - 6043.
9. Uma segunda via deste Termo de Consentimento poderá ser impresso pelo participante, se assim o desejar.
10. Acessando o link dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa.

Ativar o Windows

Acesse Configurações para

Anexo 10. Versão Final da EAT

ESCALA DE ATITUDES EM RELAÇÃO AO TRABALHO (EAT) (VENDRAMINI & VILELA, 2019)						
Abaixo você encontrará várias afirmações que estão relacionadas a sua atitude em relação ao trabalho. Você deverá marcar com "X" o quanto tais afirmações representam a sua atitude em relação ao trabalho. Responda com sinceridade, sabendo que não há respostas certas nem erradas.						
		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo/nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho.					
2	O trabalho é uma atividade importante para mim.					
3	Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.					
4	O trabalho é algo produtivo para mim.					
5	Sinto-me valorizado no meu trabalho.					
6	Executo o meu trabalho com dedicação.					
7	Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.					
8	Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.					
9	Procuo aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.					
10	Tenho dom para o meu trabalho.					
11	Esforço-me para não errar no meu trabalho.					
12	Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.					
13	O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria.					
14	Sinto-me realizado no meu trabalho.					
15	Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho.					
16	Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho.					
17	Tenho motivação para trabalhar.					
18	Estou preparado para fazer o meu trabalho					

Anexo 11. Estatísticas descritivas dos itens do componente afetivo

Itens	Estatísticas		Concordância				
	M	D.P.	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
5. Não gosto de ser criticado pelo meu trabalho.	2,7	1,1	37	124	61	62	18
			12,30%	41,10%	20,20%	20,50%	6,00%
10. Sinto-me valorizado no meu trabalho.	4,2	1	4	18	32	93	155
			1,30%	6,00%	10,60%	30,80%	51,30%
29. Não gosto que controlem minhas atividades no trabalho.	2,7	1,2	47	92	77	64	22
			15,60%	30,50%	25,50%	21,20%	7,30%
33. Sinto-me realizado no meu trabalho.	4,2	1	7	18	31	109	137
			2,30%	6,00%	10,30%	36,10%	45,40%
37. Fico chateado quando me dizem o que devo fazer no meu trabalho.	3,2	1,4	34	75	52	67	74
			11,30%	24,80%	17,20%	22,20%	24,50%
43. Tenho motivação para trabalhar.	4,5	0,8	2	10	21	86	183
			7,00%	3,30%	7,00%	28,50%	60,60%

Anexo 12. Estatísticas descritivas dos itens do componente cognitivo

Itens	Estatísticas		Concordância				
	M	D.P.	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
4. O trabalho é uma atividade importante para mim.	4,9	0,4	1 0,30%	2 0,70%	1 0,30%	21 7,00%	277 91,70%
9. O trabalho é algo produtivo para mim.	4,8	0,6	1 0,30%	4 1,30%	3 1,00%	42 13,90%	252 83,40%
27. Tenho dom para o meu trabalho.	4,7	0,6	1 0,30%	2 0,70%	17 5,60%	52 17,20%	230 76,20%
31. O tempo que dedico ao meu trabalho é mais do que eu gostaria.	2,8	1,3	55 18,20%	85 28,10%	63 20,90%	58 19,20%	41 13,60%
42. Acredito que tenho um bom desempenho no trabalho.	4,7	0,5	0 0,00%	1 0,30%	7 2,30%	59 19,50%	235 77,80%
51. Estou preparado para fazer o meu trabalho	4,7	0,5	0 0,00%	2 0,70%	7 2,30%	61 20,20%	232 76,80%

Anexo 13. Estatísticas descritivas dos itens do componente cognitivo

Itens	Estatísticas		Concordância				
	M	D.P.	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo/Nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
3. Esforço-me para obter bons resultados no meu trabalho.	4,9	0,3	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	23 7,60%	279 92,40%
15. Executo o meu trabalho com dedicação.	4,9	0,3	0 0,00%	0 0,00%	2 0,00%	27 8,90%	273 90,40%
21. Esforço-me no meu trabalho para que tudo dê certo.	4,9	0,3	0 0,00%	1 0,30%	0 0,00%	20 6,60%	281 93,00%
26. Procuo aprender novas formas para executar bem o meu trabalho.	4,8	0,4	0 0,00%	0 0,00%	4 1,30%	52 17,20%	246 81,50%
28. Esforço-me para não errar no meu trabalho.	4,9	0,4	0 0,00%	1 0,30%	1 0,30%	31 10,30%	269 89,10%
38. Sempre dou o máximo que posso no meu trabalho.	4,8	0,6	1 0,30%	3 1,00%	6 2,00%	50 16,60%	242 80,10%