



Vol. 12, Nº 26 (junio/junho 2019)

AUTOESTIMA E AUTOEFICÁCIA COMO DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO E DESEMPENHO NO TRABALHO EM EMPRESAS DO SETOR DE TURISMO

Jandira Ferreira Jaccottet*

(Engenheira de Produção – Rio Grande do Sul/ Brasil) – jandira.fjaccottet@gmail.com

Everton Anger Cavalheiro**

(Professor Doutor na Universidade Federal de Pelotas – Rio Grande do Sul/ Brasil) - eacavalheiro@hotmail.com

Roberta Hoffmann Machado***

(Engenheira de Produção – Rio Grande do Sul/ Brasil) – betahm@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jandira Ferreira Jaccottet, Everton Anger Cavalheiro y Roberta Hoffmann Machado (2019): "Autoestima e autoeficácia como determinantes da satisfação e desempenho no trabalho em empresas do setor de turismo", Revista Turydes: Turismo y Desarrollo, n. 26 (junio/junho 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/turydes/26/autoestima-trabajos-turismo.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/turydes26autoestima-trabajos-turismo>

Resumen

En las últimas décadas, varios estudios han investigado la influencia de disposiciones individuales en la satisfacción en el trabajo. En este sentido, en los últimos años, cada vez más atención se ha dado a la hipótesis de que factores internos del individuo, disociados de los atributos laborales, afectan el nivel de satisfacción en el trabajo. De esta forma, esta investigación busca identificar la influencia de los rasgos de personalidad en el nivel de satisfacción y en el desempeño, en el ambiente laboral. Participaron en la encuesta 753 trabajadores de empresas del sector de turismo. Como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario auto-administrado que buscaba medir autoestima, auto-eficacia, locus de control, neuroticismo, optimismo, ansiedad, satisfacción en el trabajo y desempeño en el trabajo. En esta investigación se concluyó que individuos con mayores niveles de optimismo y auto-eficacia y menores niveles de ansiedad, tienden a presentar mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Y los individuos con mayores niveles de auto-eficacia, menores niveles de falta de atención y más satisfechos en sus trabajos tienden a presentar mejor desempeño en el trabajo.

Palabras clave: Satisfacción con el trabajo, Rendimiento en el trabajo, Autoestima, Auto-eficacia, Locus de Control, Neuroticismo, Optimismo, Ansiedad.

Abstract

In the last decades, several studies have investigated the influence of individual dispositions on job satisfaction. In this sense, in recent years, more and more attention has been given to the hypothesis

*Graduada em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Pelotas.

**Doutor em administração pela Universidade Federal de Santa Maria atual professor nos cursos de Engenharia de Produção, Administração e Mestrado em Administração Pública na Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, RS.

***Graduada em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Pelotas, com MBA em Gestão de Projetos e Licenciatura Pedagógica pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, atual Engenheira de Processos na empresa Duratex, Taquari, RS

that internal factors of the individual, dissociated from the attributes of work, affect the level of job satisfaction. Thereby, the present work seeks to identify the influence of personality traits on the level of job satisfaction. A number of 753 workers participated in this survey. As a data collection instrument, a self-administered questionnaire was used to measure self-esteem, self-efficacy, locus of control, neuroticism, optimism, anxiety, job satisfaction and job performance. We concluded that individuals with higher levels of optimism and self-efficacy and lower levels of anxiety tend to have higher levels of job satisfaction. And individuals with higher levels of self-efficacy, lower levels of lack of attention and more satisfied in their jobs tend to present better overall performance at their workplace.

Keywords: Job Satisfaction, Self-esteem, Self-efficacy, Locus of control, Neuroticism, job performance, Optimism, Anxiety.

1. Introdução

Nas últimas décadas, vários estudos têm investigado a influência de disposições individuais na satisfação e desempenho no trabalho (JUDGE, HELLER e KLINGER, 2008; ALESSANDRI, VECCHIONE, 2012; BHATTI, et al. 2014; BUI, 2017; CONTE et al., 2017). De acordo com Locke (1976), a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização. Martinez (2002) complementa apontando alguns efeitos comportamentais consequentes da insatisfação no trabalho, sendo eles: absenteísmo, rotatividade, atrasos ou pausas prolongadas e/ou não autorizadas, queda da produtividade, e protestos ou greves. Henne & Locke (1985) relatam que a insatisfação no trabalho conduz ao estresse; e a insatisfação no trabalho e o estresse contribuem para um efeito negativo à saúde (PETERSON & DUNNAGAN, 1998).

Desta maneira, compreender quais são as determinantes para a satisfação com o trabalho se torna fundamental para uma organização. Uma vez que conhecendo tais determinantes, ela pode agir tomando medidas para reduzir o absenteísmo, a rotatividade, os atrasos e as quedas na produtividade. Além de contribuir de maneira positiva para a saúde do colaborador.

Historicamente, há três abordagens referentes ao estudo da satisfação no trabalho. A primeira argumenta que a satisfação com o trabalho deriva da natureza do emprego e das condições de trabalho ou do ambiente do trabalho (JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997). A segunda argumenta que as pessoas possuem características, relativamente, estáveis, que afetariam a satisfação no trabalho, independentemente das características do emprego ou da situação.

A terceira abordagem entende a satisfação com o trabalho como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação do emprego. Alguns pesquisadores acreditam que os traços de personalidade estão correlacionados com a satisfação no trabalho (HOPPOCK, 1935; LOCKE, 1976; JUDGE, LOCKE, e DURHAM, 1997, JUDGE, HELLER e MOUNT, 2002; AVERY, SMILLIE e FIFE-SCHAW, 2015; BUI, 2017). Estas pesquisas mostraram que a personalidade de uma pessoa pode servir como preditor da satisfação no trabalho. Nesse sentido, nos últimos anos, cada vez mais atenção tem sido dada à hipótese de que fatores internos do indivíduo, dissociados dos atributos do trabalho, afetam o nível de satisfação com o trabalho (JUDGE et al., 1998).

Apesar da importância teórica e empírica dada a tal assunto, e de haver modelos que demonstram as relações entre traços de personalidade, satisfação no trabalho e desempenho no trabalho, inexistem modelos que demonstrem relações de causa e efeito dos traços de personalidade, na satisfação e no desempenho no trabalho, de forma ampla e recursiva. Considerando-se a

problemática exposta propôs-se neste trabalho o seguinte problema de pesquisa: Como os Traços de Personalidade influenciam a Satisfação com o Trabalho e como esta influencia o Desempenho no Trabalho?

2. Referencial Teórico

2.1. Traços de Personalidade

A teoria dos traços de personalidade define que o indivíduo é formado por um conjunto de parte, ou de traços básicos que, agregados, formam a plenitude do ser (MCCRAE e COSTA 1997). Uma enorme quantidade de traços de personalidade já foram identificados – entre os predominantes, sociabilidade, independência, consciência, hostilidade, solicitude, autoestima, estabilidade emocional, ambição - e novas dimensões de traços continuam a juntar-se à lista crescente (AJZEN, 2005).

Traços de personalidade descrevem, portanto, tendências de resposta em um determinado contexto, como a tendência a se comportar de forma consciente (AJZEN, 2005). Carr e Kingsbury (1938) enfatizaram a natureza preditiva dos traços, ou seja, conhecendo características dos traços seria possível prever o futuro comportamento provável de uma pessoa. Além disso, eles articularam a ideia de que traços não são diretamente observáveis, assim traços só podem ser inferidos a partir de comportamentos.

2.1.1. Autoestima

A autoestima foi definida por Harter (1990) como a apreciação que uma pessoa tem de si mesma, sendo considerada uma das autoavaliações fundamentais, porque é o valor global atribuído a si mesmo pelo indivíduo. Assim, a autoestima pode ser entendida como a percepção que o indivíduo tem de suas potencialidades.

Indivíduos com autoestima elevada escolhem profissões compatíveis com as suas habilidades, personalidades, e traços percebidos, o que não acontece com as pessoas que possuem baixa autoestima (THARENOU, 1979). Portanto, os indivíduos com baixa autoestima são mais propensos a estarem insatisfeitos com seus empregos, porque os seus empregos não são adequados (JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997), uma vez que a autoestima está positivamente correlacionada com a satisfação com o trabalho (AHMED, 2012; YANG, JU e LEE, 2016).

As pesquisas sugerem que o indivíduo com elevada autoestima mantém o otimismo em face ao fracasso, sendo mais provável obter sucesso no futuro (JUDGE e BONO, 2001a). Outra teoria que relaciona autoestima com a satisfação no trabalho é sugerida por Korman (1970), a teoria prevê que pessoas com elevada autoestima escolhem ocupações consistentes com seus interesses, o que levaria a maiores níveis de satisfação no trabalho (JUDGE e BONO, 2001a). Portanto, de acordo com os autores citados acima, a autoestima estaria positivamente relacionada com a satisfação no trabalho.

2.1.2. Neuroticismo

Neuroticismo é conhecido por termos que denotam o seu oposto, como por exemplo, estabilidade emocional ou ajustamento emocional (JUDGE e BONO, 2001b), é considerado um traço de personalidade, com tendência estável, em que o indivíduo responde de forma negativa, com

emoções negativas, a frustrações, perdas e ameaças (LAHEY, 2009). O neuroticismo se refere a falta de ajustamento psicológico positivo e a falta de estabilidade emocional (JUDGE e BONO, 2001b).

A relação entre neuroticismo e a satisfação no trabalho vem sendo estudada, e as pesquisas fornecem evidências de que indivíduos com alto grau de neuroticismo, também tendem a estarem menos satisfeitos com seus empregos (JUDGE e BONO, 2001b). No mesmo sentido, McCrae e Costa (1997) observaram que o neuroticismo está relacionado com um baixo nível de bem-estar, pois indivíduos com elevado nível de neuroticismo são predispostos a experimentar efeitos negativos. O efeito negativo, por sua vez, está negativamente relacionado com a satisfação no trabalho (BRIEF, 1998; SPECTOR, 1997 JUDGE e BONO, 2001a). Desta forma, o neuroticismo estaria negativamente relacionado com a satisfação no trabalho (JUDGE e BONO, 2001a; WANG, HALL, RAHIMI, 2015) e negativamente relacionada ao desempenho (AVERY, SMILLIE e FIFE-SCHAW, 2015).

2.1.3. *Autoeficácia*

A autoeficácia, de acordo com Bandura (1982), pode ser definida como o quão bem o indivíduo pode realizar comportamentos necessários para lidar com situações potenciais, ou seja, é a crença que o indivíduo tem sobre sua capacidade de realizar com sucesso determinada atividade. Judge et al. (1997), argumentaram que a autoeficácia deveria afetar a satisfação no trabalho através de sua associação com sucesso prático no trabalho.

Os autores citam que indivíduos com elevada autoeficácia lidam de forma mais eficaz com as dificuldades e persistem mesmo quando fracassam. Também são mais propensos a obter resultados valiosos, e assim, obtêm satisfação em seus empregos. Além disso, um corpo substancial de pesquisa indica que a autoeficácia está relacionada ao esforço atribuído a tarefas, ao desempenho, a persistência, a resiliência em face ao fracasso, a resolução de problemas de modo eficaz, e ao autocontrole (JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997). Sendo assim a autoeficácia generalizada estaria positivamente relacionada com a satisfação no trabalho (JUDGE e BONO, 2001a; ALDRIDGE e FRASER, 2016; REN e CHADEE, 2017).

2.1.4. *Lócus de Controle*

Lócus de controle refere-se às crenças dos indivíduos sobre as causas dos eventos em suas vidas (JUDGE e BONO, 2001a). De acordo com Rotter (1966), quando o indivíduo acredita que os eventos que ocorrem em sua vida são resultados de sorte, acaso, destino, neste contexto pode-se dizer que ele possui um lócus de controle externo.

Por outro lado, quando a pessoa acredita que é ela quem controla os eventos em sua vida, através do seu comportamento, então ela possui um lócus de controle interno (ROTTER, 1966). Assim, quando o indivíduo acredita que ele é quem controla a sua vida, se diz que ele possui um lócus de controle interno; caso contrário, quando o indivíduo acredita que forças externas controlam sua vida, se diz que ele possui um lócus de controle externo.

A principal razão pela qual os indivíduos, com lócus de controle interno, estarem mais satisfeitos com o trabalho, é porque eles acreditam em sua capacidade própria para controlar situações (JUDGE et al., 1998). No mesmo sentido, Spector (1982), sugeriu que os indivíduos com um locus de controle interno estariam mais satisfeitos com seu trabalho, porque são menos

propensos a ficarem em um emprego insatisfatório e tem uma maior probabilidade de serem bem sucedidos nas organizações. Portanto o *locus de controle interno* estaria positivamente relacionado com a satisfação no trabalho (JUDGE e BONO, 2001a).

2.1.5. *Otimismo*

O otimismo tem sido considerado um traço de personalidade, tendo diversas implicações na vida das pessoas (CAVALHEIRO, 2015). O otimismo é apresentado pelos autores Scheuer e Carver (1985) como uma característica estável, com importantes implicações na maneira como as pessoas decidem e agem. Segundo os autores otimismo disposicional é a tendência a esperar que eventos sejam positivos e ter a expectativa de que os resultados desejados ocorram.

Carver e Scheier (2005) descobriram que o otimismo disposicional, expectativa generalizada de que resultados bons irão acontecer ao invés de resultados ruins, influencia a persistência, em face ao fracasso, para alcançar os objetivos. Algumas pesquisas apontam que os otimistas vivenciam menos momentos negativos e possuem uma qualidade de vida melhor do que os pessimistas (SCHEIER, MATTHEWS, OWENS, MAGOVERN, LEFEBVRE, ABBOTT, E CARVER, 1989 apud JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997), podendo ter melhor desempenho e determinadas situações (LEE, ASHFOED, e JAMIESON, 1993 apud JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997). Tais resultados indicam que o otimismo disposicional pode estar relacionado com a satisfação no trabalho, na medida em que os otimistas são mais propensos a persistir (e até ter sucesso) em atividades de trabalho com expectativas positivas.

2.1.6. *Ansiedade*

A ansiedade, apesar de ser vivenciada inúmeras vezes ao longo da sua vida do ser humano, ainda não possui uma definição exata (GAMA et al, 2008). Existe pouca concordância entre o que os vários estudiosos chamam de ansiedade (PESSOTTI, 1978). Porém a ansiedade pode ser considerada como um sentimento vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação de perigo, de algo desconhecido ou estranho. (ALLEN et al, 1995; SWEDO et al, 1994).

Embora a ansiedade não tenha uma definição exata, ela pode ser facilmente notada (GAMA et al, 2008). De acordo com Martin (1998) no indivíduo, ela é percebida como uma emoção caracterizada por um alerta tenso e fisicamente exaustivo, focalizado em um perigo ou emergência iminente e inevitável, embora não objetivamente aparente, com uma incerteza dolorosa sobre a possibilidade de se resolver a situação.

Em Gama et al (2008), se encontrou dois conceitos distintos: a ansiedade-estado, referente a um estado emocional transitório, caracterizado por sentimentos subjetivos de tensão que podem variar em intensidade ao longo do tempo, e a ansiedade traço, a qual se refere a uma disposição pessoal, relativamente estável, a responder com ansiedade a situações estressantes e uma tendência a perceber um maior número de situações como ameaçadoras.

Hoje muito se fala sobre a ansiedade e a satisfação no trabalho estarem relacionadas (AAZAMI et al, 2015; JONGE et al, 1998). Porém não há uma concordância na causalidade entre ambos. Alguns estudiosos defendem que indivíduos insatisfeitos com seus trabalhos podem

desenvolver ansiedade (JONGE, 1998). Neste sentido, Martinez e Paraguay (2003), escreveram que trabalhadores insatisfeitos demonstraram ser mais suscetíveis à ansiedade depressiva em situações difíceis. O que, provavelmente, dificultaria a organização das tarefas e seu desempenho, e se ressentiam dos efeitos do estresse causado por sobrecarga, apresentando sintomas como dores de cabeça, cansaço, fraqueza muscular e dificuldade para respirar com mais frequência do que os trabalhadores satisfeitos.

2.2 Satisfação no Trabalho

A definição mais antiga de satisfação no trabalho foi fornecida por Robert Hoppock em 1935. O autor definiu satisfação no trabalho como uma combinação de circunstâncias ambientais, biológicas e emocionais que fariam com que uma pessoa dissesse: “Eu estou satisfeita com o meu trabalho”. Nessa definição Hoppock (1935) reconhece os traços de personalidade como sendo um dos determinantes da satisfação no trabalho.

Quando os colaboradores não gostam de seus empregos eles tendem a apresentar estas atitudes: (1) Eles se demitem, levando consigo todo o conhecimento e experiências adquiridas muitas vezes através da organização; ou (2) eles ficam, (a) e avisam seus supervisores sobre seus descontentamentos; (b) ou permitem que as condições piorem, negligenciando suas responsabilidades, reduzindo esforço, aumentando as taxas de absenteísmo; (c) ou ainda, permanecem otimistas e esperam pacientemente que as condições melhorem (CLEARE, 2013).

Há três abordagens referentes ao estudo da satisfação no trabalho. A primeira, abordagem das características do trabalho, argumenta que a satisfação com o trabalho deriva da natureza do emprego e das condições de trabalho ou do ambiente do trabalho. A segunda, a abordagem argumenta que as pessoas possuem características, relativamente, estáveis (por exemplo traços), que afetariam a satisfação no trabalho, independentemente das características do emprego ou da situação (JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997). A terceira abordagem, e talvez a mais popular, referente ao estudo da satisfação no trabalho tem sido a de vê-la como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação do emprego (JUDGE, LOCKE e DURHAM, 1997).

3. Procedimentos Metodológicos

Nesta pesquisa utilizou-se uma abordagem objetivista, de cunho quantitativo. Quanto aos objetivos, a pesquisa é tratada como descritiva; quanto aos procedimentos e técnicas utilizadas, a pesquisa é classificada como de levantamento. Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um questionário autoadministrado que buscava mensurar a autoestima, a autoeficácia, o locus de controle, o neuroticismo e a satisfação com o trabalho. A autoestima foi mensurada através da escala de autoestima desenvolvida por Rosenberg (1979). A consistência interna da escala em língua portuguesa, avaliada por meio do alfa de Cronbach, foi de 0,90 (HUTZ e ZANON, 2011).

A autoeficácia foi mensurada através da escala de autoeficácia geral percebida (GSE: *The General Self-Efficacy Scale*) de autoria de Schwarzer e Jerusalem (1995). A versão brasileira da escala foi traduzida por Souza e Souza (2004).

Para medir locus de controle foi utilizado o instrumento de Mirowsky e Ross (1991). O neuroticismo foi mensurado através do inventário dos cinco grandes fatores da personalidade (IGFP-

5). Elaborado originalmente em língua inglesa por John, Donahue e Kentle (1991). Nesta pesquisa foi considerada somente a dimensão neuroticismo, composta por oito itens.

A ansiedade será mensurada através do Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE), de Spielberger. O IDATE foi traduzido e validado para o português por Biaggio & Natalício (1979), e, desde então, vem sendo revalidado em outros estudos (ANDRADE et al, 2001 e GORENSTEIN e ANDRADE, 1996). Nesta pesquisa foi considerada a ansiedade-traço, composta por vinte afirmações. A escala de otimismo foi mensurada através do teste de orientação da vida (*life orientation test*), proposto por Scheier e Carver (1985). Nesta pesquisa foi utilizado, o teste de orientação da vida revisado (*revised life orientation test*), apresentado por Scheier et al. (1994). A ferramenta foi traduzida e validada para a língua portuguesa por Laranjeira (2008). A satisfação no trabalho foi mensurada através da escala de Brayfield e Rothe (1951).

O tratamento dos dados, antes da aplicação de técnicas estatísticas multivariadas, tem por objetivo obter resultados mais confiáveis (HAIR et al., 2010). Sendo assim, foi identificada a existência de outliers multivariados através do teste de Hadi. Modelos tradicionais para detecção de outlier (teste de Wilks e distância de Mahalanobis) são boas opções quando os dados contêm apenas um outlier, mas quando os dados contêm mais de um outlier se torna muito mais difícil a utilização desses modelos (CAVALHEIRO, 2015). Neste sentido, Hadi e Simonoff (1993) propõem uma metodologia capaz de detectar diversos outliers de maneira superior as metodologias tradicionais.

4. Resultados

Participaram da pesquisa 753 indivíduos, que concordaram voluntariamente em participar da pesquisa. Desse total, 60,43% eram mulheres. Suas idades variaram de 18 a 63 anos. Após a coleta, digitação e conferência dos dados fizeram-se a identificação e eliminação dos outliers multivariados.

Com o objetivo de identificar a existência de observações atípicas, nos dados da pesquisa, verifica-se a existência de outliers multivariados através do teste de Hadi. Foram encontradas 48 observações outliers multivariados. Considerando esse levantamento, optou-se por eliminar tais observações da pesquisa, obtendo um novo número de dados, composto de 705 observações válidas. Após a eliminação dos outliers, iniciou-se a fase de análise dos dados. Apresenta-se, na Figura 1 o modelo integrado, em que, por simplificação, omitem-se as significâncias dos pesos calculados. Os seus resultados são demonstrados na Tabela 1.

Para a validação do modelo integrado exemplifica-se a associação entre as variáveis, enquanto que as tabelas apresentam os coeficientes estimados e os índices de ajustes do modelo, sendo eles: estatística qui-quadrado ou relação qui-quadrado/graus de liberdade, GFI, CFI, NFI, TLI, RMSR e RMSEA. Não há um consenso na literatura sobre os valores aceitáveis para estes índices (CAVALHEIRO, 2015). No entanto, um modelo bem ajustado resulta em um qui-quadrado não significativo ao nível de 5% ou então a razão qui-quadrado/graus de liberdade deve ser menor que cinco (HOPPER et al, 2008). Para os índices CFI, GFI, NFI e TLI, utilizaram-se valores maiores que 0,95 e o RMSR e o RMSEA, e que deveriam ser inferiores a 0,05 e 0,08, respectivamente.

Observa-se que o modelo inicialmente proposto é inadequado, pois a razão do qui-quadrado/graus de liberdade mostra-se superior ao valor padrão máximo estabelecido neste

trabalho (valor máximo igual a cinco). Igualmente, os índices Goodness-of Fit Index (GFI), Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI) não atingem o valor mínimo de 0,95, e os índices Root Mean Square Residual (RMSR) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) são superiores ao estabelecido como padrão mínimo neste trabalho (respectivamente 0,05 e 0,08). Na busca de validar o modelo, procede-se, inicialmente, pela eliminação do construto locus de controle, dado que ele não foi significativo.

Após esse ajuste adotou-se a estratégia de ajuste com base na retirada de questões pouco significativas, na medida em que todas as variáveis do modelo mostram-se significativas e com cargas que contribuem significativamente ao modelo. Foram retiradas as questões de Q4 à Q10 do construto autoeficácia; questões Q11, Q12, Q15, Q18, Q19 e Q20 pertencentes ao construto autoestima; questões Q32 à Q35 referente ao construto neuroticismo; questões Q37, Q39, Q43 e Q45 do construto otimismo; questões Q47, Q49 e Q51 do construto satisfação no trabalho e também foram retiradas as questões Q53 e Q56 do construto desempenho no trabalho. Ressalta-se que cada retirada deu-se individualmente.

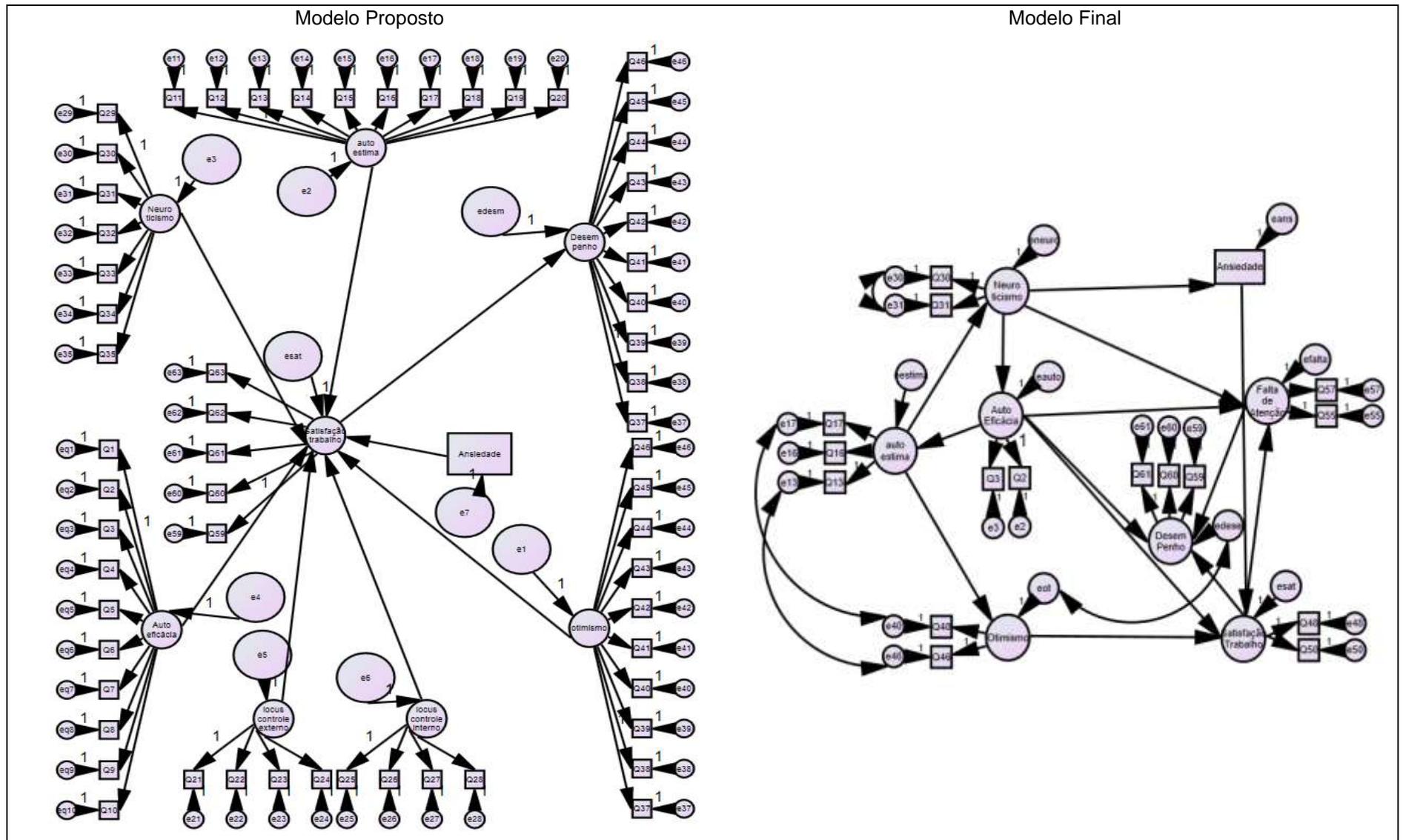


Figura 1: Modelo proposto e modelo final. Fonte: elaboração própria

Com o desejo de ajustar o modelo, também se adota a estratégia de inclusão das covariâncias. Em primeiro lugar, inclui-se a covariância entre os erros dos construtos desempenho no trabalho e otimismo. Esta inclusão se dá pela relação entre ambos. Neste sentido, como defendem Avey et al. (2009) indivíduos mais otimistas apresentam maior motivação e empregam mais esforços para realizar tarefas, o que poderia acarretar em melhor desempenho profissional.

Outras duas covariâncias são adicionadas entre os erros das questões Q17 e Q40 e entre os erros das questões Q13i e Q46. As questões Q13i e Q17 formam o construto autoestima e tratam da satisfação consigo mesmo. E as questões Q40 e Q46 formam o construto otimismo e tratam uma visão otimista em relação ao futuro. Neste sentido, Campbell, Chew e Scratchley (1991), apresentam que além de aumentar a probabilidade de sucesso, a autoestima elevada, também, pode diminuir o efeito do fracasso ocasional e, assim, diminuir o risco do desenvolvimento de níveis elevados de pessimismo (CAMPBELL, CHEW e SCRATCHLEY, 1991).

Tabela 1: Índices de ajustamento do modelo integrado - modelo inicial e modelo final.

Índices de ajuste	Valores Iniciais	Valores Finais
Qui-quadrado (valor)	3960,026	119,355
Qui-quadrado (probabilidade)	0,000	0,115
Graus de Liberdade	971,000	102,000
Qui-quadrado / Graus de Liberdade	4,078	1,170
GFI - Goodness of Fit	0,756	0,968
CFI - Comparative Fit Index	0,762	0,996
NFI - Normed Fit Index	0,709	0,971
TLI- Tucker-Lewis Index	0,747	0,994
RMSEA - <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>	0,913	0,080

Fonte: elaboração própria

Após as alterações o modelo apresenta-se adequado. Nota-se, na Tabela 1, que o modelo, após os ajustes, apresenta índices adequados para: i) validade convergente, dado que os índices CFI, GFI, NFI e TLI são superiores a 0,95 e os índices RMSR e RMSEA são inferiores a 0,05 e 0,08, respectivamente.

5. Discussões

Na Figura 1, observa-se o modelo integrado final, em que, por um processo de simplificação, omitem-se os coeficientes padronizados. Nesta pesquisa propõe-se a hipótese nula de que os traços de personalidade (autoestima, autoeficácia, locus de controle, neuroticismo, otimismo, ansiedade) tem efeito sobre a satisfação no trabalho, enquanto que a satisfação no trabalho possui um efeito sobre o desempenho no trabalho. Através da análise exploratória o modelo foi adequado e surgiram algumas novas relações entre os construtos e algumas relações foram desfeitas.

Observa-se, na Tabela 2, que o construto autoestima apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 0,674) com o construto autoeficácia. De fato, dados empíricos sugerem que a autoeficácia é um componente que contribui para o desenvolvimento da autoestima (BRANDEN, 1998; LIGHTY JR. et al., 2006).

Além de apresentar relação com o construto autoeficácia, o construto autoestima também apresentou uma relação negativa (coeficiente padronizado igual a -0,611) com o construto

neuroticismo. A esse respeito, Nunes (2000) relata que elevadas correlações negativas entre a escala de autoestima e o neuroticismo são esperadas, pois pessoas altas em neuroticismo tendem a ter uma avaliação depreciativa de si mesmo, pois tendem a ter altos níveis de depressão, de vulnerabilidade e ansiedade (PEREIRA, 2007).

O construto ansiedade apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 1,087) com o construto neuroticismo. O neuroticismo, de acordo com Costa e McCrae (1980), é uma dimensão da personalidade caracterizada por uma tendência do indivíduo a experimentar emoções negativas as quais inclui as facetas de ansiedade, hostilidade, depressão.

O construto otimismo apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 0,849) com o construto autoestima. Além de aumentar a probabilidade de sucesso, a autoestima elevada, também, pode diminuir o efeito do fracasso ocasional e, assim, diminuir o risco do desenvolvimento de níveis elevados de pessimismo (CAMPBELL, CHEW, e SCRATCHLEY, 1991 apud BASTIANELLO e HUTZ, 2015).

Tabela 2: Cargas estimadas no modelo final

Construto	Direção	Construto	Estimativa
Autoestima	<---	Autoeficácia	0,674
Neuroticismo	<---	Autoestima	-0,611
Ansiedade	<---	Neuroticismo	1,087
Otimismo	<---	Autoestima	0,849
Autoeficácia	<---	Neuroticismo	-0,203
Satisfação no Trabalho	<---	Ansiedade	-0,258
Satisfação no Trabalho	<---	Otimismo	0,194
Satisfação no Trabalho	<---	Autoeficácia	0,232
Falta de Atenção no Trabalho	<---	Autoeficácia	-0,221
Falta de Atenção no Trabalho	<---	Neuroticismo	0,186
Falta de Atenção no Trabalho	<---	Satisfação no Trabalho	-0,193
Desempenho no Trabalho	<---	Satisfação no Trabalho	0,241
Desempenho no Trabalho	<---	Falta de Atenção no Trabalho	-0,284
Desempenho no Trabalho	<---	Autoeficácia	0,204

Fonte: elaboração própria

O construto autoeficácia apresentou relação negativa (coeficiente padronizado igual a -0,203) com o construto neuroticismo. Em um estudo realizado por Reed et al (2004), também encontrou-se uma correlação negativa entre o neuroticismo e a autoeficácia. Isto significa que a estabilidade emocional está ligada a crença na própria capacidade para lidar com as demandas profissionais (OURIQUE, 2010).

A hipótese de que a ansiedade influencia a satisfação no trabalho foi confirmada nessa pesquisa. O construto ansiedade apresentou relação negativa (coeficiente padronizado igual a -0,258) com a satisfação no trabalho. A esse respeito, a ansiedade é muitas vezes um estado emocional desagradável e vago que está associado a confusão e ao pânico, sendo que esses estados não são condizentes com as emoções de um indivíduo que está satisfeito com o seu trabalho (KHIAMI, 2016).

A hipótese de que otimismo influencia a satisfação no trabalho foi aceita nesta pesquisa. O construto otimismo apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 0,194) com a

satisfação no trabalho. Em uma pesquisa realizada por Luthans e Youssef (2004), foram verificadas associações positivas com o desempenho, e verificou-se que pessoas com maiores níveis de otimismo têm níveis mais altos de satisfação e vendem aproximadamente 37% mais do que as com menores índices de otimismo.

A hipótese de que a autoeficácia influencia a satisfação no trabalho foi aceita nesta pesquisa. O construto autoeficácia apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 0,232) com a satisfação no trabalho. Judge et al. (1997), argumentaram que a autoeficácia generalizada deveria afetar a satisfação no trabalho através de sua associação com sucesso prático no trabalho. Pois, indivíduos com elevada autoeficácia generalizada lidam de forma mais eficaz com as dificuldades e persistem mesmo quando fracassam. Também são mais propensos a obter resultados valiosos, e assim, obtêm satisfação em seus empregos.

O construto neuroticismo apresentou relação positiva (coeficiente padronizado igual a 0,232) com a falta de atenção no trabalho. Segundo Abdo (2017), pesquisas mostram que existe uma relação forte entre a falta de habilidade de manter o foco (concentração), por períodos mais longos, e o neuroticismo. Os pesquisadores acreditam que isso acontece porque neuróticos perdem muito tempo e atenção em coisas do passado, ou com preocupações desnecessárias. Com menos energia e atenção, pessoas com altas pontuações em neuroticismo tem dificuldade de filtrar distrações no trabalho (ABDO, 2017). A falta de atenção apresentou relação negativa (coeficiente padronizado igual a -0,193) com a satisfação no trabalho. Em um estudo realizado por Matthews et al (1999) também foi identificada uma correlação entre ambos.

Observa-se, na Tabela 1 que o construto autoeficácia apresentou uma relação positiva com o desempenho no trabalho (coeficiente padronizado igual a 0,204). Em um estudo realizado por Iroegbu (2015) se identificou uma correlação positiva significativa entre a autoeficácia e o desempenho no trabalho, isto significa que quanto maior a autoeficácia, maior será o desempenho no trabalho.

Também foi identificada uma relação negativa entre a falta de atenção no trabalho (coeficiente padronizado igual a -0,284) e o desempenho no trabalho. A literatura psicológica do trabalho mostra que uma maior concentração nas tarefas exercidas leva a um melhor desempenho no trabalho (LIEBERMAN et al., 2006, VAN DER LINDEN, et al, 2005).

E a hipótese de que a Satisfação no trabalho influencia o desempenho no trabalho foi confirmada nessa pesquisa. Foi identificada uma relação positiva entre a satisfação no trabalho (coeficiente padronizado igual a 0,241) e o desempenho no trabalho. A teoria de que satisfação no trabalho leva a um melhor desempenho é sustentada pelas pesquisas de Vroom's (1964), que se baseia na ideia de que o desempenho é um produto natural da satisfação dos empregados.

O modelo final ficou formado pelo construto otimismo, composto pelas questões Q40 e Q46; pelo construto neuroticismo, composto pelas questões Q30 e Q31i; pelo construto autoestima, composto pelas questões Q13i, Q16 e Q17; pelo construto autoeficácia, composto pelas questões Q2 e Q3; pelo construto falta de atenção no trabalho, composto pelas questões Q55 e Q57; pelo construto satisfação no trabalho, composto pelas questões Q48 e Q50; pelo construto desempenho no trabalho, composto pelas questões Q59, Q60 e Q61i.

A partir destes resultados pode-se concluir que, para a amostra selecionada, o construto autoestima é o maior determinante do neuroticismo. Por outro lado, a ansiedade, a autoeficácia e o otimismo são determinantes da satisfação no trabalho. Desta forma, indivíduos com maior autoestima, ou seja, indivíduos que possuem uma alta apreciação de si mesmos e que possuem uma atitude positiva com relação a si, tendem a apresentar um baixo neuroticismo, ou seja, se tornam indivíduos emocionalmente mais estáveis, reduzindo os níveis de ansiedade.

Analisando as relações do construto desempenho no trabalho, a falta de atenção no trabalho é o maior determinante do desempenho no trabalho. Seguido pela satisfação no trabalho e pelo construto autoeficácia. Desta forma, indivíduos com maior poder de concentração em suas atividades, que possuem maiores níveis de autoeficácia (que creem em suas capacidades) e que estão satisfeitos com seus trabalhos, por consequência, podem vir a apresentar um melhor desempenho no trabalho.

Tais resultados são de particular interesse no contexto organizacional, uma vez que evidencia a possibilidade de orientar os colaboradores, através de programas de treinamento e desenvolvimento, para que eles elevem sua autoestima, seus níveis de autoeficácia, se tornem pessoas mais otimistas, se tornem pessoas mais emocionalmente estáveis, reduzam os níveis de ansiedade. Tais medidas podem colaborar para um aumento da satisfação dos colaboradores com seus trabalhos e por consequência, um melhor desempenho. Que por consequência melhoraria o desempenho global da organização.

6. Conclusões

Este trabalho tinha como objetivo investigar como certos traços de personalidade influenciam no nível de satisfação com o trabalho. O estudo foi além do proposto e também foi investigado o efeito de tais traços no desempenho no trabalho. Para validar o modelo integrado foram necessárias certas intervenções, algumas questões foram retiradas e covariâncias foram acrescentadas para obter um modelo melhor ajustado.

As hipóteses de que o otimismo se relaciona positivamente com a satisfação no trabalho; a autoeficácia generalizada se relaciona positivamente com a satisfação no trabalho; a ansiedade está negativamente relacionada com a satisfação no trabalho; e a satisfação no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho, foram confirmadas nessa pesquisa.

Para além dos objetivos, foram identificadas outras relações, principalmente entre os construtos. Como por exemplo, o neuroticismo ser um determinante da ansiedade. E a autoeficácia como determinante da autoestima. Tais relações encontradas na análise exploratória foram confirmadas e identificadas na teoria, para que fosse possível explicar o modelo final.

Observou-se nesta pesquisa que a autoestima foi o maior determinante do neuroticismo. Rosenberg (1965), o pesquisador mais frequentemente associada com o conceito de autoestima, argumentou que a neurose era um sinal de baixa autoestima. (BONO e JUDGE, 2003). Sendo assim, observou-se, na amostra selecionada, que pessoas com maior autoestima tendem a ser mais emocionalmente estáveis. Por outra via, o neuroticismo foi o maior determinante da ansiedade. A

ansiedade foi o maior determinante da satisfação no trabalho. Ainda tivemos o otimismo e a autoeficácia como determinantes da satisfação no trabalho.

Sobre o desempenho no trabalho, identificou-se como maior determinante do desempenho o construto falta de atenção no trabalho. Também foram identificadas a autoeficácia e a satisfação no trabalho como determinantes do desempenho. Neste contexto, torna-se relevante avaliar, durante o processo de seleção, dentre outros aspectos, tais traços de personalidade, a fim de garantir indivíduos com elevados níveis de satisfação e desempenho no trabalho.

A principal contribuição desse trabalho assenta-se na evidência de que os traços de personalidade influenciam a satisfação e o desempenho no trabalho. Neste sentido, os traços de personalidade aparecem como um conceito importante para os profissionais da área de psicologia e gestão de pessoas que procuram explicar e prever a satisfação e o desempenho dos indivíduos.

Ademais, deve-se destacar as relações causais dos traços de personalidade encontradas nesta pesquisa. Tais resultados poderiam ser úteis para profissionais da área de psicologia que queiram analisar a causalidade dos traços de personalidade. Segundo Judge et al. (1997), outros traços também podem ser determinantes da satisfação no trabalho, como por exemplo, a afetividade positiva. Assim, sugere-se a ampliação da pesquisa em novas amostras e a adição destes traços como possíveis determinantes da satisfação com o trabalho e do desempenho no trabalho.

Bibliografia

- AHMED, M. A. The role of self-esteem and optimism in job satisfaction among teachers of private universities in Bangladesh. *Asian Business Review*, v. 1, n. 2, p. 114-120, 2012.
- AJZEN, I. *Attitudes, personality, and behavior*. Maidenhead, Berkshire, England: Open University Press, 2005.
- ALDRIDGE, J. M.; FRASER, B. J. Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, v. 19, n. 2, p. 291-307, 2016.
- ALESSANDRI, G. Y VECCHIONE, M. The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, v.53, n.6, p.779-784, 2012. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.037>
- ANDRADE, J. M. *Evidências de Validade do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade para o Brasil*. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília/DF. 2008.
- AVERY, R. E.; SMILLIE, L. D.; FIFE-SCHAW, C. R. Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. *Personality and individual differences*, v. 76, p. 56-61, 2015.
- BANDURA, A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, v.37, p.122-147. 1982.
- BHATTI, M., BATTOUR, M., ISMAIL, A. Y SUNDRAM, V. Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 33, n.1, p.73-96. 2014. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-01-2013-0001>

BRANDEN, N. *Self-esteem at Work: How Confident People Make Powerful Companies*, San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

BUI, Hong TM. Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*, v. 42, n. 3, p. 21-30, 2017. doi: 10.1177/0306307016687990

CARR, H. A., KINGSBURY, F. A. The concept of traits. *Psychological Review*, v. 45, p. 497–524, 1938.

CONTE, J., HEFFNER, T., ROESCH, S., Y AASEN, B. A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences* v.104, p. 554–559, 2017 doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.004>

CAVALHEIRO, E. A. *Determinantes da estrutura de capital das micro e pequenas empresas: uma abordagem comportamental*. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Santa Maria/RS, 2015.

HADI, A. S.; SIMONOFF, J. S. Procedures for the Identification of Multiple Outliers in Linear Models. *Journal of the American Statistical Association*, v.88, p.1264–1272. 1993.

HAIR, J. F., et al. *Multivariate Data Analysis*. 7ª Edição. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2010.

HARTER, S. "Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life-span perspective". In HENNE, D.; & LOCKE, E. *Job dissatisfaction: what are the consequences?* International Journal of Psychology. v. 20, p. 221-240, 1985.

HOPPOCK, R. *Job Satisfaction*. Nova York, 1935.

HUTZ, C.S., ZANON, C. *Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg*. Avaliação Psicológica, v. 10(1), pp. 41-49, 2011.

JUDGE, T.; EREZ, A.; BONO, J. The Power of Being Positive: The Relation Between Positive Self-Concept and job Performance. *Human Performance*, v. 11, n. 2, p. 167-187, 1998.

JUDGE, T.; HELLER, D.; KLINGER, R. The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test. *Applied Psychology*, v. 57, n. 3, p. 361-372, 2008.

JUDGE, T. A.; HELLER, D; MOUNT, M. K. Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, v. 87, n. 3, p. 530, 2002.

JUDGE, T. A. E BONO, J. E. Relationship of core self-evaluations traits — self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability — with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, v.86, p.80-92, 2001a.

JUDGE, T. A. E BONO, J. E. *A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct*. IN: Roberts, B. W.; Hogan, R (Org.), *Personality psy. in the workplace: Decade of Behavior*. Washington, D.C: American Psychological Association, (2001b).

JUDGE, T.; BONO, J.; LOCKE, E. *Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics*. Journal of Applied Psychology, v. 85, n. 2, p. 237-249, 2000.

JUDGE, T.A.; KLINGER, R. Job satisfaction: Subjective well-being at work. In EID, M; LARSEN, R. J. (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413), 2008.

JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organization Behavior*, v. 19, p. 151-188, 1997.

- KORMAN, A. Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, v.54, p. 31-41, 1970.
- LAHEY, B.B. Public Health Significance of Neuroticism. *American Psychologist*. v. 64, n. 4, p. 241–256, 2009.
- LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE M. D. (ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, p. 1297-1349, 1976.
- MARTINEZ, M. C. *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) – Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- MCCRAE, R. R.; COSTA, P. T. Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*. v. 52, p.509–16, 1997.
- MIROWSKY, J.; ROSS, C. Eliminating Defense and Agreement Bias from Measures of the Sense of Control: A 2 X 2 Index. *Social Psychology Quarterly*, v. 54, n. 2, p. 127, 1991.
- PETERSON, M.; DUNNAGAN, T. Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *Journal of occupational and environmental medicine*, v. 40, n. 11, p. 973-979, 1998.
- REN, S.; CHADEE, D. Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, v. 46, n. 2, p. 371-388, 2017.
- ROSENBERG, M. *Society and the adolescent self-image*. Revised edition. Middletown, CT: Wesleyan University Press. 1989.
- ROSENBERG, M. *Conceiving the self*. New York: Basic Books. 1979.
- ROTTER, J. *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs: General and Applied, v. 80, n. 1, p. 1-28, 1966.
- SCHWARZER, R. e JERUSALEM, M. *Generalized Self-Efficacy*. In J. WEINMAN, S.; WRIGHT, E; SOUZA, I., SOUZA, M. A. *Validação da Escala de Auto-eficácia Geral Percebida*. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas. Seropédica, RJ: EDUR, v.26, n.1-2, p. 12-17. 2004.
- SPECTOR, P. E. *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*. Psychological Bulletin, v.9(3), p.482-497. 1982.
- THARENOU, P. Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 316-346.1979.
- WANG, H.; HALL, N. C.; RAHIMI, S. Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, v. 47, p. 120-130, 2015.
- YANG, H.C.; JU, Y.H.; LEE, Y.C. Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, v. 21, n. 1, p. 29-39, 2016.