



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UnICEUB
PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

PAULA SOARES LIRA CHAGAS
MIRIAM SARAIVA FARIAS

AJUSTAMENTO DO INDIVÍDUO NO CONTEXTO DE TRABALHO:
PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA PARA AVALIAÇÃO DE
FIT

BRASÍLIA

2019



PAULA SOARES LIRA CHAGAS

MIRIAM SARAIVA FARIAS

**AJUSTAMENTO DO INDIVÍDUO NO CONTEXTO DE TRABALHO:
PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA PARA AVALIAÇÃO DE
FIT**

Relatório final de pesquisa de Iniciação Científica
apresentado à Assessoria de Pós-Graduação e
Pesquisa.

Orientação: Fabiana Queiroga

BRASÍLIA

2019

AJUSTAMENTO DO INDIVÍDUO NO CONTEXTO DE TRABALHO: PROPOSTA DE DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA PARA AVALIAÇÃO DE FIT

As pesquisas sobre o indivíduo e o seu contexto de trabalho não são recentes e, no Brasil, desde a década de 1970 observa-se um aumento de estudos científicos no intuito de analisar e compreender os fatores que influenciam o comportamento das pessoas no seu ambiente de trabalho. Nessa busca, a recente revisão de Vienen (2018) aponta a enorme contribuição dos estudos sobre FIT (ajustamento) na ampliação dessa análise. O tema abordado nessa pesquisa, o ajustamento do indivíduo ao seu ambiente de trabalho – FIT, é de grande relevância, uma vez que praticamente não há estudos nacionais sobre o assunto. Diante da importância do tema e da escassez de instrumentos nacionais, este estudo teve como objetivo geral apresentar evidências de validade de um instrumento para avaliar os ajustes (FIT) do indivíduo ao seu contexto de trabalho. Essa pesquisa teve caráter exploratório e utilizou-se de delineamento misto com métodos qualitativos e quantitativos. Após uma revisão de literatura nacional e internacional sobre o tema, foram elaborados os itens do instrumento, que foram submetidos à validação semântica dos juízes, no intuito de assegurar clareza na compreensão dos itens pela população-alvo. Nesta última etapa metodológica houve a estimação dos indicadores psicométricos do instrumento desenvolvido. O instrumento final validado, possui 9 itens divididos em duas dimensões, uma em relação a habilidades individuais e outra englobando aspectos organizacionais. Responderam ao questionário 75 indivíduos, com a média de idade de 31 anos (DP = 11,4 anos). Cerca de 76 % dos participantes são do sexo feminino e 24% do sexo masculino. Entre os respondentes, 50% possuem graduação incompleta, já 22,7% são formados. Os dados foram analisados por meio

do pacote estatístico SPSS (*Statistic Package for Social Science*), versão 24.0. A verificação da estrutura empírica do instrumento de avaliação foi realizada por meio de uma análise fatorial exploratória. A análise dos dados foi feita através de duas perspectivas, ou seja, levando em conta um fator (fatorial) ou dois fatores (bifatorial). Essa escolha foi feita levando em consideração que na análise fatorial foi verificada a possibilidade de agrupamento dos itens por meio dos índices de KMO (0,82) e do determinante que foi aproximadamente 0 (zero), esses fatores nos mostram a adequação da escala. Baseado nos resultados encontrados, é possível concluir que os resultados alcançados por meio da análise fatorial exploratória indicaram evidências de validade do instrumento, podendo este ser trabalhado em uma estrutura unifatorial ou bifatorial . Além de apresentarem consistência interna estatisticamente satisfatória (os alfas de Cronbach dos fatores são acima de 0,80), os fatores são nítidos, de fácil interpretação e são condizentes com o que foi previsto teoricamente.

Palavras-Chave: Psicologia Organizacional; Fit; Evidências de validade

INTRODUÇÃO

As pesquisas sobre o indivíduo e o seu contexto de trabalho não são recentes e, no Brasil, desde a década de 1970 observa-se um aumento de estudos científicos no intuito de analisar e compreender os fatores que influenciam o comportamento das pessoas no seu ambiente de trabalho. Nessa busca, a recente revisão de Vienen (2018) aponta a enorme contribuição dos estudos sobre FIT (ajustamento) na ampliação dessa análise.

O tema que abordado nessa pesquisa, o ajustamento do indivíduo ao seu ambiente de trabalho – FIT, é de grande relevância, uma vez que praticamente não há estudos nacionais sobre o assunto. Em umas das pesquisas realizadas sobre o tema por Cable e Edwards (2003), na Universidade da Carolina do Norte, os autores se apoiaram na teoria da adequação pessoa – ambiente P-A (Muchinsky & Monahan, 1987).

Para esses autores, o ajuste pode ser complementar ou suplementar. O ajuste complementar ocorre quando uma pessoa ou as características de uma organização fornecem o que o outro deseja, no sentido de que “as necessidades do ambiente são compensadas pela força do individual e vice-versa” (Muchinsky & Monahan, 1987, p. 271). De acordo com essa teoria, os comportamentos dos indivíduos são influenciados pelo ajuste entre os seus desejos e os suprimentos disponíveis no ambiente de trabalho para satisfazer esses desejos. Portanto, podemos entender que o ajuste complementar, ocorre quando o indivíduo possui um conjunto de habilidades que a empresa exige, ou quando a empresa oferece as recompensas que um indivíduo quer.

A segunda forma de ajuste do indivíduo seria o complementar, esse ajustamento ocorre quando o indivíduo e a organização possuem características semelhantes. Desse modo, o ajuste complementar pode ocorrer quando uma empresa contrata um empregado com habilidades que reproduzem aquelas que já são amplamente possuídas em sua força de trabalho. Dessa forma, o ajuste complementar está diretamente relacionado com a congruência de valor entre os empregados e organizações.

A partir das pesquisas realizadas, percebe-se que, além das características e valores do indivíduo e da organização, se o indivíduo não está envolvido e/ou não estabeleceu certos tipos de vínculos com a organização, é possível que não ocorra o ajustamento necessário deste ao ambiente organizacional. Dessa forma, foram identificados que alguns vínculos estão fortemente associados ao ajuste do indivíduo no seu contexto de trabalho, entre eles, o comprometimento, a satisfação, a motivação e o bem-estar. Esses fatores serão abordados na fundamentação teórica dessa pesquisa.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Diante da importância do tema e da escassez de instrumentos nacionais, este estudo teve como objetivo geral apresentar evidências de validade de um instrumento para avaliar os ajustes (FIT) do indivíduo ao seu contexto de trabalho.

Objetivos específicos

- Analisar os modelos teóricos sobre FIT visando identificar as características centrais para a construção de uma medida;

- Submeter o instrumento desenvolvido às análises semântica e de juízes;
- Estimar os indicadores psicométricos de qualidade do instrumento após a coleta de dados empírica.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A literatura nacional de comportamento organizacional vem apresentando um campo fértil de estudo e pesquisa sobre os mais diversos temas (ver Borges-Andrade & Paggotto, 2010). A busca dos pesquisadores brasileiros é por analisar quais os fatores são mais capazes de explicar o comportamento das pessoas em contexto de trabalho, para, com isso, melhor orientar gestores e estratégias organizacionais. Nesse sentido, cabe destacar o comprometimento organizacional e a satisfação com o trabalho como fatores individuais fortemente associados ao desempenho, à produtividade, ao absenteísmo e à rotatividade nas organizações (Siqueira & Gomide Jr., 2014).

O comprometimento organizacional é um tipo de vínculo que o indivíduo estabelece com a organização em que ele trabalha. Pode-se dizer também que é a lealdade, é o tanto que o funcionário investe na empresa (Siqueira & Gomide Jr., 2014). A literatura aponta para uma diversidade de modelos que procuram explicar o comprometimento organizacional, mas o modelo mais amplamente utilizado o que considera três dimensões desse construto (Ribeiro & Bastos, 2010). Nessa perspectiva, o comprometimento teria duas bases de configuração (afetiva e cognitiva) e três formas de se apresentar: comprometimento afetivo, comprometimento normativo ou comprometimento calculativo (ou instrumental).

O comprometimento afetivo tem seu vínculo explicativo em um estado de identificação do indivíduo entre os valores pessoais e organizacionais. O trabalhador se sente

vinculado à organização que trabalha porque se identifica com o propósito (missão) da organização, ou seja, ocorre uma forte convergência entre o que ele valoriza para si e o que a organização valoriza como forma de atuação. Por isso, as consequências desse tipo de vínculo são demasiadamente positivas. Para o indivíduo, o trabalho acaba sendo visto como uma *oportunidade* de atuar em prol de atividades que ele mesmo valoriza (Ribeiro & Bastos, 2010).

No caso do comprometimento normativo, também se observa forte vínculo do indivíduo com a organização. Contudo, as razões são diferentes. O que estimula o vínculo do trabalhador é uma avaliação de dívida social que ele sente com a organização. É típico que o vínculo ocorra em função de um sentimento de culpa que ele desenvolve com a organização, seja porque foi favorecido em algum momento anterior, seja porque o trabalhador foi estimulado a perceber que a organização já faz por ele mais do que ela deveria fazer. É comum que esse tipo de vínculo esteja associado a baixa rotatividade (pois não há intenção de sair da organização), mas, conforme aponta Ribeiro e Bastos, (2010) não se pode dizer que há garantia de qualidade de desempenho.

O terceiro tipo de comprometimento, o calculativo ou instrumental, caracteriza-se pela ponderação custo/benefício que o indivíduo faz ao ficar ou sair da sua organização. Geralmente essa avaliação envolve ganhos e perdas financeiras, mas também de status, perdas e ganhos na carreira e prestígio também. Assim, quando o indivíduo opta por permanecer na organização é porque considera mais vantajoso economicamente. Da mesma forma que o vínculo anterior, se reconhece que a qualidade do desempenho pode ser afetada por esse tipo de envolvimento, mas não há relação de causalidade pre-estabelecida, ou seja,

não há garantia de que o comprometimento calculativo leve ao mau desempenho. Contudo, reconhece-se que esse tipo de vínculo favorece a rotatividade (Ribeiro & Bastos, 2010).

A relação entre as bases que estabelecem esses vínculos, bem como seus antecedentes e consequentes podem ser visualizados na figura a seguir.

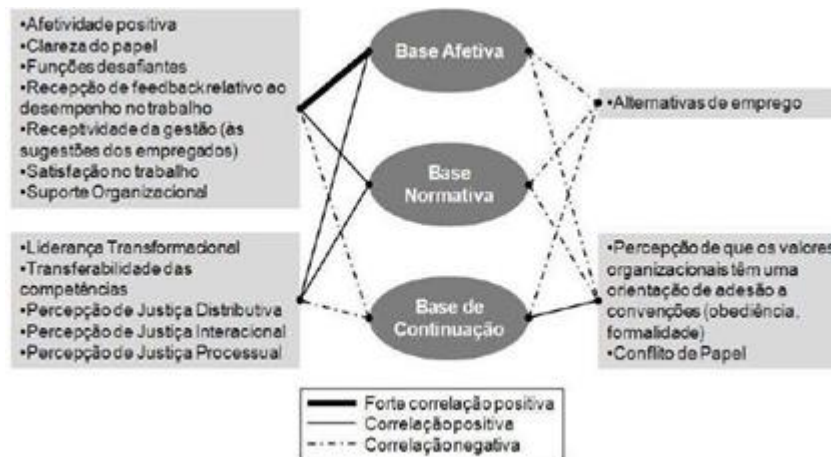


Figura 1. Correlações entre as dimensões do comprometimentos e alguns antecedentes.

Fonte: Rodrigues e Bastos (2010).

Como pode ser observado na Figura 1, é forte a associação entre o comprometimento e diversos outros construtos do comportamento organizacional. Entre estes, conforme ressaltado anteriormente, ressalta-se a satisfação no trabalho que também está entre os fatores que influenciam o ajustamento do indivíduo ao trabalho. A satisfação no trabalho está associada a saúde física e mental do empregado, uma vez que, as satisfações como resultado de experiências organizacionais refletem na vida social do indivíduo, tais como satisfação geral com a vida, estado de ânimo, otimismo e auto estima (Siqueira & Amaral, 2006, citados por Siqueira & Gomide Jr, 2014).

Apesar dos conceitos de satisfação, motivação e bem-estar estarem intimamente relacionados, a motivação diz respeito a uma ação dirigida que impulsiona o indivíduo a uma

tensão gerada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas (Salanova, Hontangas, Peiró, 1996, p. 1996, p. 216). A satisfação, por sua vez, diz respeito não à tensão, mas à avaliação que o indivíduo faz em ter alcançado determinado objeto, à sensação decorrente do alcance de um objetivo (Siqueira, 2008). E o bem-estar no trabalho, segundo Siqueira e Padovam (2008), é formado por vínculos afetivos positivos com o trabalho, ligados a satisfação e ao envolvimento com a organização.

Foi identificado ainda, que o FIT está interligado também aos valores do trabalho, esse construto é amplamente estudado por alguns autores nacionais como Porto e Tamayo. Os valores do trabalho para Porto e Tamayo (2003, p. 146) são os princípios ou as crenças organizadas hierarquicamente sobre as metas ou as recompensas que o indivíduo deseja e busca por meio do trabalho. Esses valores guiam as avaliações realizadas pelo indivíduo sobre o seu contexto do trabalho, e também o seu comportamento nesse contexto. Dessa forma, características cognitivas, motivacionais e hierárquicas estão envolvidas nos valores do trabalho. O aspecto cognitivo está relacionado com o conjunto de crenças sobre o que é desejável para o indivíduo. A característica motivacional está relacionada com a busca desses desejos pelo indivíduo. E a hierárquica porque as pessoas organizam hierarquias de valores com base na importância que atribuem para cada um deles (Porto & Tamayo, 2003).

Todos os aspectos citados até aqui estão fortemente relacionados às crenças, aos valores e aos sentimentos do indivíduo em relação ao que é justo ou não. Essa percepção está, também, fortemente associada ao ajustamento do indivíduo no contexto de trabalho. De alguma forma, o que é certo e errado influenciam nos comportamentos das pessoas e nas suas interações com o meio ao qual estão inseridas. No contexto organizacional, a percepção

de justiça sobre fatores como remuneração e benefícios tem impacto direto na satisfação e comprometimento do indivíduo com a empresa (Ribeiro & Bastos 2010).

Sobre a temática do ajustamento, de um modo geral, encontra-se pouca literatura nacional a respeito. Um dos trabalhos mais relevantes encontrados é um artigo de Paschoal e Tamayo (2005) que relaciona o ajustamento do indivíduo ao seu ambiente de trabalho – FIT com a interferência familiar e o estresse ocupacional. Apesar dos resultados focarem no âmbito familiar é interessante observar que de uma amostra de 237 os resultados encontrados relativos ao trabalho obtiveram uma média alta e um desvio padrão baixo, um exemplo disso são as seguintes variáveis: estabilidade (média de 4,28; DP = 0,50); realização no trabalho (média de 4,21; DP = 0,45) e relações sociais (média de 3,87; DP = 0,63).

Outra pesquisa de grande importância encontrada é um artigo mais recente de Miranda, Liboreiro e Borges (2017) que relaciona o ajustamento do indivíduo ao seu ambiente de trabalho – FIT com as redes sociais. Essa pesquisa contou com a participação de 116 participantes e como resultado geral constatou que sim, existia uma grande adequação entre os valores individuais e os da empresa ($M = 3,73$, D.P. = 0,73) isso representou para os autores que quase 75% do valor que indica a total adequação.

Outra variável que pode ter interferência direta com o ajustamento do indivíduo no trabalho é a percepção de justiça que ele tem referente aquele ambiente. Torres da Paz, Dessen e Mourão (2009) relacionam a justiça com o bem-estar pessoal do funcionário. Os resultados que foram obtidos nessa pesquisa nos mostram que sim, esses dois fatores têm influência na relação do indivíduo e seu ajustamento no trabalho pois, segundo os autores se os empregados não percebem justiça e não vivenciam bem-estar, certamente eles

experimentam injustiças e podem se encontrar em condições estressantes, e como consequência o vínculo e o ajustamento naquele ambiente não vai ser tão profundo.

Remuneração e benefícios são outros fatores que influenciam no comprometimento e no ajustamento no ambiente de trabalho. Ribeiro e Bastos (2010) em sua pesquisa relacionaram a recompensa e a percepção de justiça e como isso pode, ou não, tem efeito sobre o ajustamento do seu funcionário. Os resultados obtidos pelos autores nos mostram que sim, as duas variáveis (percepção de justiça e recompensa/ benefícios) são fatores influentes no ajustamento e comprometimento dos indivíduos.

Ao se analisar as pesquisas realizadas na área organizacional com os temas descritos, pode-se observar que o trabalho é uma prática transformadora da realidade do indivíduo, que viabiliza não só a sobrevivência, mas a realização do sujeito. O trabalho pode ser considerado como um elemento essencial na identidade social dos indivíduos, podendo ser utilizado como meio para o alcance de metas individuais (Porto & Tamayo, 2008). Nesse sentido, é imprescindível a continuação e a realização de novas pesquisas na área, no intuito de entender como são construídas as bases dos vínculos e conseqüentemente do ajustamento entre os indivíduos e as organizações, pois a partir dos resultados de estudos como este, pode-se criar e desenvolver estratégias organizacionais que auxiliem na promoção do bem-estar dos indivíduos no seu ambiente de trabalho, assim como a melhoria dos resultados organizacionais advindos da força de trabalho.

METODOLOGIA

Participantes

Responderam ao questionário 75 indivíduos, com a média de idade de 31 anos (DP = 11,4 anos). Cerca de 76 % dos participantes são do sexo feminino e 24% do sexo masculino.

Entre os respondentes, 50% possuem graduação incompleta, já 22,7% são formados. Dentre as pessoas que possuem o nível superior completo a maioria dos respondentes se diz formado em psicologia (22%) e direito (12%). Outros dados relevantes a respeito dos participantes é que apenas 38% atua na sua área de formação. Por fim, quando voltamos a atenção para o tipo de vínculo empregatício 48% são contratados, ou seja, trabalham em empresas privadas.

Instrumento

A escala possui 9 itens divididos em duas dimensões, uma em relação a habilidades individuais e outra englobando aspectos organizacionais. Todos os itens foram respondidos em uma escala de concordância de 5 pontos com extremos variando de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente.

Procedimento de coleta de dados

Essa pesquisa teve caráter exploratório e utilizou-se de delineamento misto com métodos qualitativos e quantitativos. Por se tratar do desenvolvimento de uma medida, esse estudo teve como etapa inicial a revisão de literatura sobre medidas de ajustamento do trabalho. Para tanto, foram adotados os procedimentos listados a seguir.

- I. Revisão da literatura sobre medidas de ajustamento do trabalho

I.1. Revisão da literatura internacional visando identificar principais modelos teóricos e seus constituintes, com ênfase nos pontos elencados a seguir:

I.1.1. Principais definições de fit e suas fórmulas de cômputo de fit

I.1.2. Descrição dos principais modelos multidimensionais de fit

I.1.3. Compilação das dimensões de fit e suas respectivas

definições/operacionalização, identificando sobreposições e ausências

I.2. Revisão da literatura nacional visando identificar investigações de fit e construtos correlatos no país, com ênfase nos pontos elencados a seguir:

I.2.1. Localização das principais definições de fit em mapa conceitual de vínculos e comportamento organizacional micro, identificando sua rede nomológica.

I.2.2. Identificação de estudos de fit e descrição das medidas utilizadas no país

I.2.3. Principais medidas usadas em estudos de áreas correlatas (p.ex.: valores pessoais e organizacionais), obtidos a partir de recorte do mapa conceitual (definido em I.2.1).

Após a execução dessa etapa, foi dado início a construção da medida propriamente dita, visando a elaboração dos itens para a avaliação do construto. Para essa etapa, foram realizados os procedimentos descritos a seguir.

II. Desenvolvimento da medida de FIT

- II.1. Construção da definição operacional de FIT a ser adotada nesta pesquisa, e das definições constitutivas de suas respectivas dimensões, tendo por base a revisão da literatura realizada, testando novas dimensões à partir das necessidades encontradas.
- II.2. Definição de pool inicial de itens para cada dimensão tendo por base as medidas já identificadas na revisão da literatura realizada, incluindo novos itens.
- II.3. Validação por juízes para assegurar clareza e pertencimento dos itens às respectivas dimensões.
- II.4. Validação semântica para assegurar clareza na compreensão dos itens pela população-alvo.

Nesta A última etapa metodológica foi a estimação dos indicadores psicométricos do instrumento desenvolvido. Os itens validados foram inseridos em um formulário eletrônico, para isso, utilizou-se a ferramenta “Formulários” disponível no Google. Para tanto, realizou-se as seguintes etapas:

III. Evidências de validade da psicométrica da medida de FIT

- III.1. Coleta de dados em amostra de conveniência, com experiência de trabalho e não restrita geograficamente ao Distrito Federal.
- III.2. Construção e limpeza de banco de dados.
- III.3. Análise Fatorial Exploratória e investigação dos índices de fidedignidade.
- III.4. Relatório preliminar com as evidências de validade.

Procedimento de análise de dados

Os dados foram analisados por meio do pacote estatístico SPSS (*Statistic Package for Social Science*), versão 24.0. A verificação da estrutura empírica do instrumento de avaliação foi realizada por meio de uma análise fatorial exploratória, cujos resultados são apresentados a seguir.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos dados foi feita através de duas perspectivas, ou seja, levando em conta um fator (fatorial) ou dois (bifatorial). Essa escolha foi feita levando em consideração que na análise fatorial foi verificada a possibilidade de agrupamento dos itens por meio dos índices de KMO (0,82) e do determinante que foi aproximadamente 0 (zero), esses fatores nos mostram a adequação da escala. Para o estabelecimento dos fatores foi utilizado o gráfico de escarpa, apresentado pela figura 2, onde é possível ver a presença de 2 fatores principais.

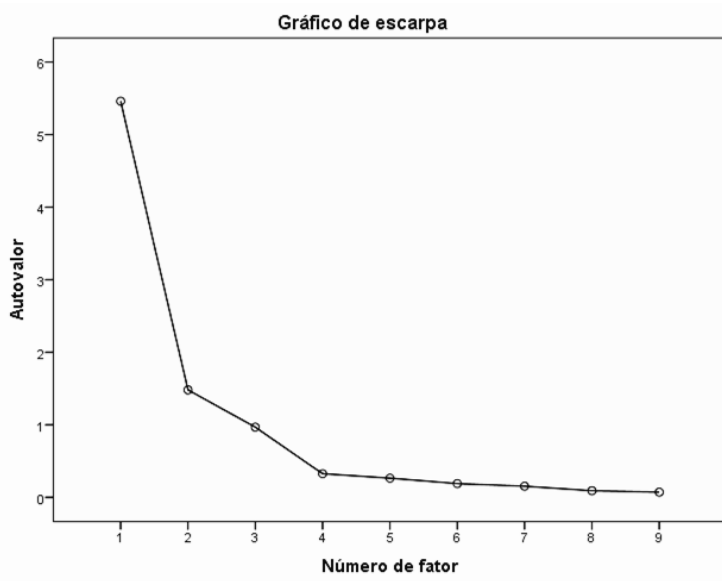


Figura 2. Gráfico de escarpa dos dados obtidos através da aplicação do questionário

Quando analisamos apenas 1 fator considerando a escala como um todo, temos as seguinte estrutura fatorial proposta para o instrumento:

Tabela 1. Estrutura unifatorial

Itens	Fator
7. É muito boa a correspondência entre as demandas de meu trabalho e minhas habilidades pessoais.	0,81
3. Os valores e cultura da minha organização se ajustam bem ao que valorizo na vida.	0,80
2. Meus valores pessoais combinam com os valores e cultura da minha organização	0,79
4. O que meu emprego me oferece corresponde bem ao que eu procuro num emprego.	0,77
6. Meu trabalho atual me oferece praticamente tudo o que eu quero de um trabalho.	0,75
1. As coisas que valorizo na vida são muito semelhantes às coisas que minha organização valoriza.	0,73
5. Os atributos que procuro em um trabalho estão bastante presentes em meu trabalho atual.	0,71
8. Minhas habilidades e minha formação estão bem ajustadas aos requisitos do meu trabalho.	0,69
9. Minhas habilidades e educação combinam bem com as exigências do meu trabalho.	0,63

Essa análise unifatorial diz respeito à relação organização - indivíduo, e o item que obteve maior carga fatorial foi o de número 7 que diz respeito à relação entre as habilidades que ela possui e as demandas que o cargo exige (0,81) e o que alcançou a menor carga fatorial foi o item 9 que diz respeito à habilidades e exigências no trabalho (0,63). O índice de consistência desse fator de 0,91 (alfa de cronbach) foi bastante positivo.

Esse construto pode ser entendido de forma bifatorial, ou seja, levando em conta que a escala oferece dois fatores distintos.

Tabela 2. Estrutura bifatorial

Item	Fator I	Fator II
3. Os valores e cultura da minha organização se ajustam bem ao que valorizo na vida.	0,98	
1. As coisas que valorizo na vida são muito semelhantes às coisas que minha organização valoriza.	0,96	
2. Meus valores pessoais combinam com os valores e cultura da minha organização	0,87	
4. O que meu emprego me oferece corresponde bem ao que eu procuro num emprego.	0,66	
5. Os atributos que procuro em um trabalho estão bastante presentes em meu trabalho atual.	0,45	0,34
8. Minhas habilidades e minha formação estão bem ajustadas aos requisitos do meu trabalho.		1,04
9. Minhas habilidades e educação combinam bem com as exigências do meu trabalho.		0,85

7. É muito boa a correspondência entre as demandas de meu trabalho e minhas habilidades pessoais.		0,79
6. Meu trabalho atual me oferece praticamente tudo o que eu quero de um trabalho.	0,37	0,47

Nessa análise foi entendido que para se pertencer a um fator o item deve ter carga fatorial de 0,40, sendo assim, o item 5 com cargas fatoriais de (0,45 e 0,34) pertence ao fator I e o item 6 com cargas fatoriais de (0,37 e 0,47) pertence ao fato II.

O fator I que aqui chamaremos de ajustamento de valores organização-indivíduo, diz respeito a o que a organização pode oferecer ao indivíduo para que o processo de ajustamento seja mais “fácil”. O item 3 fala sobre que a cultura e os valores da empresa se ajustam aos valores de vida do sujeito obteve maior carga fatorial (0,98). Já o item 5 que diz respeito ao que o indivíduo procura em uma organização estão presentes no seu trabalho atual obteve uma menor carga fatorial (0,45). O índice de consistência interna deste fator foi de 0,90 (alfa de cronbach) o que é considerado satisfatório.

O fator II que chamaremos de ajustamento de habilidades indivíduo-organização, demonstra o que o indivíduo precisa ter para que se ajuste melhor na organização em que trabalha. Neste fator o item com maior carga fatorial é o do item 8 (1,04) que diz respeito a quais habilidades e formações que o sujeito tem que estão bem ajustadas ao requisitos de seu trabalho atual. Já o item 6 que fala que o trabalho atual oferece praticamente tudo que o sujeito procura em um trabalho obteve a menor carga fatorial (0,47). A consistência interna deste fator representado aqui pelo alfa de cronbach foi de 0,89 que é visto como satisfatório.

De maneira complementar, as médias dos itens e seus desvios padrões foram analisadas. De maneira geral as médias ficaram bem parecidas, a mais destoante é a do item 9 que obteve (M = 4,01; DP = 1,10) isso pode nos dizer que mais pessoas concordam que as habilidades e educação combinam com as exigências que eles tem no trabalho. Outro item que se destaca, agora com a menor média é a do item 6 (M = 3,19; DP = 1,30) isso quer dizer

que mais pessoas discordam que o trabalho atual oferece praticamente tudo o que a pessoa quer em um trabalho.

Tabela 3. Médias e Desvio Padrão para os itens sobre FIT com um fator

Item	Média	DP
1. As coisas que valorizo na vida são muito semelhantes às coisas que minha organização valoriza.	3,79	1,14
2. Meus valores pessoais combinam com os valores e cultura da minha organização	3,84	1,12
3. Os valores e cultura da minha organização se ajustam bem ao que valorizo na vida.	3,85	1,09
4. O que meu emprego me oferece corresponde bem ao que eu procuro num emprego.	3,85	1,15
5. Os atributos que procuro em um trabalho estão bastante presentes em meu trabalho atual.	3,63	1,27
6. Meu trabalho atual me oferece praticamente tudo o que eu quero de um trabalho.	3,19	1,32
7. É muito boa a correspondência entre as demandas de meu trabalho e minhas habilidades pessoais.	3,77	1,19
8. Minhas habilidades e minha formação estão bem ajustadas aos requisitos do meu trabalho.	3,88	1,26
9. Minhas habilidades e educação combinam bem com as exigências do meu trabalho.	4,01	1,10

Quando observamos as médias dos itens associados ao fator I vemos que todas são bem parecidas o que podemos destacar aqui o item 3 com a maior média ($M = 3,85$; $DP = 1,10$) isso quer dizer que a maioria das pessoas concorda que os valores e a cultura da

organização deve ser alinhado com o que a pessoa valoriza na vida. Já o item 5 obteve menor média ($M = 3,63$; $DP = 1,27$) isso mostra que a maioria das pessoas não concorda que geralmente o que as pessoas procuram em um trabalho não está presente em seu trabalho atual. Já quando observamos as médias dos itens pertencentes ao fator II é possível observar que o fator 9 obteve a maior média ($M = 4,01$; $DP = 1,10$) isso quer dizer que a maioria dos participantes concorda que as habilidades e a educação que eles possuem combinam com as exigências do seu trabalho atual. Já o item 6 obteve a menor média ($M = 3,19$; $DP = 1,32$), ou seja, a maioria das pessoas não concorda que o trabalho atual oferece tudo que eles querem em um trabalho.

Apesar da amostra não ser a ideal recomendada pela literatura os pressupostos indicaram a adequação dessa análise fatorial

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado nos resultados encontrados e na literatura existente, é possível concluir que os resultados alcançados por meio da análise fatorial exploratória indicaram evidências de validade do instrumento, podendo este ser trabalhado em uma estrutura unifatorial ou bifatorial . Além de apresentarem consistência interna estatisticamente satisfatória (os alfas de Cronbach dos fatores são acima de 0,80), os fatores são nítidos, de fácil interpretação e são condizentes com o que foi previsto teoricamente.

Vale ressaltar aqui, que a discussão sobre os resultados deve levar em consideração as limitações deste estudo. Entre os aspectos merecem maior atenção diz respeito à composição da amostra e do procedimento de coleta dos dados. A coleta foi realizada em plataforma on-line, através das redes sociais e o número da amostra foi considerado menor do que o esperado. Entretanto, a estrutura fatorial resultante mostrou-se coerente e bastante confiável.

Desse modo, é possível afirmar que o instrumento proposto apresenta evidência de validade de construto e pode ser útil para a avaliação do ajustamento de indivíduos no ambiente de trabalho. Espera-se que os resultados aqui relatados possam contribuir para a compreensão do fenômeno em contexto de trabalho bem como seu potencial explicativo em relação a outros construtos.

Conclui-se, que os resultados obtidos neste trabalho foram satisfatórios e levantam reflexões interessantes quanto ao tema abordado nesta pesquisa. Caso haja interesse na ampliação na pesquisa apresentada, recomenda-se que sejam realizados mais estudos sobre o tema, incluindo, por exemplo, um número maior de participantes, a ampliação da região estudada ou pesquisas de caráter qualitativo, no intuito de singularizar a percepção dos participantes.

REFERÊNCIAS

- Bastos, A. V. B.; Siqueira, M. M. M.; Medeiros, C. A. F.; Menezes, I. G. (2008). *Comprometimento organizacional*. Em: Siqueira, M. M. M. e cols. (Org.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 49-87). Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. A. (2011). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, 10 (2), 129-144.

- Cable, D. M.; Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration University of North Carolina at Chapel Hill Journal of Applied Psychology. *Rev. American Psychological Association*, 89 (5).
- Da Paz, M. G. T. (2009). Justiça organizacional e bem-estar pessoal nas organizações. *Rev. Estudos*, 36 (1), 95-115.
- Miranda, M. G. de C.; Liboreiro, K. R.; Borges, R. (2017). Socialize to fit: how intra-organizational social networks can influence person organization fit. *Rev. RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 21 (5), 666-685.
- Paschoal, T.; Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21 (2), 173-180.
- Porto, J. B.; Tamayo, A. *Valores do trabalho*. Em: Siqueira, M. M. M. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed. 2008
- Ribeiro, J. A.; Bastos, A. V. B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Rev. Psicologia: Ciência e Profissão*, 30 (1), 4-21.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Satisfação no trabalho*. Em: Siqueira, M. M. M. e cols. (Org.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M.M .M; Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209.

Siqueira, M. M.M .M; Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209.

Siqueira, M. M. M.; Júnior, S. G. (2014). *Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização*. Em Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.317-345). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2008). *Satisfação no trabalho*. Em: *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M.; Júnior, S. G. (2014). *Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a organização*. Em: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp.316-345). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M.M .M; Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209.

Siqueira, M. M. M.; Júnior, S. G. (2014). *Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização*. Em Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Org.),

Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil (pp.317-345). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2008). *Satisfação no trabalho. Em: Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Van Vianen, A. E.M. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5. 75-101.