

IMPACTO DA JUSTIÇA ORGANIZACIONAL E LÓCUS DE CONTROLE NO TRABALHO SOBRE A INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE

Thaís Naiane Barcelos Cunha – Universidade Federal de Uberlândia

Objetivo: Testar um modelo no qual a intenção de rotatividade é explicada pela percepção de justiça organizacional e locus de controle no trabalho. Investigar a saída indesejada de trabalhadores, bem como as variáveis relacionadas a ela é importante pelos altos custos financeiros e psicológicos gerados por ela.

A intenção de rotatividade é entendida como probabilidade estimada (subjéctiva) de que os indivíduos poderão deixar a organização permanentemente num futuro próximo. Trata-se da cognição que precede o comportamento de saída antes que ele aconteça.

O conceito de justiça organizacional busca compreender quais sentimentos, valores e crenças são vivenciados ao se avaliar acontecimentos como justos ou não, sendo decorrente das relações entre trabalhador e organização.

O Locus de controle é um conceito bidimensional: interno - o indivíduo atribui a causalidade a algo inerente a si mesmo; externo - considera que a causa está ligada a aspectos fora de si, como sorte ou acaso.

Método: Utilizou-se regressão múltipla padrão para testar o modelo, no qual a intenção de rotatividade é explicada pela percepção de justiça organizacional e pelo locus de controle no trabalho.

Resultados: A intenção de rotatividade foi significativamente explicada pelo locus de controle externo, pela percepção de justiça distributiva e pela percepção de justiça processual/ interacional. Os resultados apontam que quanto maior o locus de controle externo, maior a intenção de rotatividade, já a percepção de justiça organizacional apresentou relação inversa com a variável dependente.

(R2 ajustado = 0,224; F (3,257) = 26,066; p < 0,001). IR x LCE (β = 0,201; t = 3,620; p < 0,001), JD (β = - 0,221; t = - 2,674; p < 0,008) e JP/I (β = - 0,212; t = - 2,569; p < 0,011).

Discussões: Variáveis organizacionais, como a percepção de justiça organizacional, e individuais, como o locus de controle externo, apresentam poder de explicação com valores muito próximos sobre a intenção de rotatividade. Este estudo fornece aparato teórico para as organizações que desejam controlar a saída indesejada de trabalhadores.

Referências:

Allen, D. G., Bryant, P.C. B., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy Management Perspective*, 24(2), 48-64.

Assmar, E.M.L, Ferreira, M.C., & Souto, S.O. (2005). Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura. *Revista Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 443-453.

Ferreira, M.L.C.B & Siqueira, M.M.M. (2005). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em contexto*, 1(2), 47-67.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.