

Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT

Juliana Barreiros Porto¹ e Álvaro Tamayo
Universidade de Brasília

RESUMO - Na literatura internacional são encontradas várias escalas para medir valores relativos ao trabalho, porém a maioria apresenta problemas com relação à definição do conceito ou a falta de integração com os modelos teóricos sobre valores pessoais. No Brasil foram encontrados dois instrumentos, um não foi validado para a população brasileira e o outro foi validado para uma população de baixa escolaridade. Foi objetivo do presente estudo desenvolver e validar uma Escala de Valores relativos ao Trabalho. Para o desenvolvimento da EVT foi realizado um levantamento de instrumentos anteriores e foram entrevistados trabalhadores. Após a análise de juízes e validação semântica, o instrumento foi respondido por 394 pessoas. A análise fatorial apontou para quatro fatores: Realização no trabalho, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade. O instrumento após validação é composto por 45 itens. Os resultados corroboraram o modelo teórico previsto e conclui-se que a escala foi devidamente estabelecida e pode ser utilizada para pesquisa e diagnóstico.

Palavras-chave: valores; valores relativos ao trabalho; escala; validação.

Work Values' Scale - WVS

ABSTRACT - The international literature presents some work values scales, although the majority has definitional problems or lacks integration with the personal values theoretical models. In Brazil we identified two scales, one was not validated to Brazilian population and the other was validated to low educational level individuals. The objective of this study was to develop and validate a Work Values' Scale. Questionnaires in the literature as well as interview were used to develop the scale. After peer analysis and semantic validation, 394 people answered the questionnaire. The factor analysis yielded four factors: Realization at work, Social relations, Prestige and Stability. 45 items composed the final questionnaire. The results corroborate the theory and we conclude that the scale developed was well validated and may be used to research and diagnostic purposes.

Key words: values; work values; scale; validation.

Valores têm sido utilizados para explicar as mudanças da sociedade, o comportamento das pessoas, julgar ações, além de diferenciar nações e grupos. Os filósofos foram os primeiros a se preocupar com esta questão e, somente a partir do início do século XX, os cientistas sociais se apropriaram do tema e passaram a dar contribuições significativas para a compreensão do fenômeno.

Os valores são definidos como critérios ou metas que transcendem situações específicas, que são ordenados por sua importância e que servem como princípios que guiam a vida do indivíduo (Schwartz, 1999). Eles constituem o sistema de valores das pessoas. Esse sistema pode estar estruturado em dois níveis: o primeiro se refere a uma estrutura geral e o segundo a estruturas associadas a contextos específicos da vida como, por exemplo, a família, o trabalho ou a religião. A estrutura do sistema de valores geral está relacionada a todos os aspectos da vida e, portanto, é mais ampla e abstrata. As estruturas específicas estão relacionadas àquela estrutura geral e são a aplicação do conceito de valores a situações diárias, permitindo a compreensão de como os valores estão relacionados com a tomada de decisão concreta. Segundo Schwartz (1992), as medidas dos valores em contextos específicos não têm o objetivo de revelar os valores básicos do indivíduo, mas de clarificar diferenças entre pessoas e

culturas que podem surgir quando valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos.

Dentre os contextos específicos que mais estudos têm sido desenvolvidos, destaca-se o contexto do trabalho. Exemplos desse interesse são as publicações especiais de 1996 no 'Journal of Organizational Behavior' e de 1999 na revista 'Applied Psychology: An International Review'. O interesse dos pesquisadores nos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como base para a participação social, o status social, a saúde, a vida familiar e outros (Roe & Ester, 1999). Como afirma Nord, Brief, Atieh e Doherty (1988), os valores relativos ao trabalho são componentes importantes da realidade social, que influenciam o tipo de trabalho desenhado para as pessoas, a socialização para o trabalho e a forma como as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida.

Apesar da importância que o tema tem recebido na literatura, o desenvolvimento de escalas para mensurar os valores relativos ao trabalho é crítico devido à falta de modelos teóricos sólidos que o subsidiassem no presente. A maioria das escalas tem uma base heurística. Desenvolvimentos teóricos recentes na área dos valores têm possibilitado avançar em direção à identificação de dimensões universais dos valores e à sistematização dos trabalhos realizados anteriormente. Assim, é objetivo deste trabalho descrever o processo de desenvolvimento e validação para o Brasil da Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) com base nesses avanços teóricos.

¹ Endereço: SQS 402 Bloco P Ap. 301 – Brasília – DF – CEP: 70236-160.
E-mail: juporto@unb.br ou juportodf@hotmail.com

Definição de valores relativos ao trabalho

As pessoas apresentam uma estrutura de valores que exerce uma função motivacional importante e que está relacionada com os aspectos fundamentais da sua vida. Trata-se de uma estrutura ampla e inclusiva. Para cada aspecto da sua vida como, por exemplo, o trabalho, a religião, o esporte e a política, as pessoas apresentam uma estrutura de valores específica que estaria relacionada com a estrutura mais abrangente (Sagie & Elizur, 1996).

Várias definições dos valores relativos ao trabalho têm sido apresentadas. Todas elas focalizam aquilo que é importante para a pessoa no trabalho, ou preferido e desejado por ela. Algumas definições enfatizam um ou mais aspectos dos valores, tais como as dimensões cognitiva e motivacional, a organização hierárquica, as recompensas procuradas no trabalho. Para Samuel e Lewin-Epstein (1979), os valores relativos ao trabalho determinam os modos, meios, comportamentos ou resultados que são preferíveis sobre outros. Esses autores também adotam a definição de Kalleberg (1977, citado por Samuel e Lewin-Epstein, 1979) em que os valores relativos ao trabalho são preferências em relação às recompensas do trabalho.

De maneira semelhante à primeira definição, Nord e cols. (1988) definem valores relativos ao trabalho como estados de existência desejados pelas pessoas e que podem ser alcançados por meio do trabalho.

Sagie e Elizur (1996) definem valores relativos ao trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho. Esta definição é parecida com a de Kalleberg. Entretanto, anteriormente, Elizur (1991) considerava os valores como qualquer entidade (objeto, comportamento e situação) na qual o grupo dá mais importância e, atualmente, Elizur e Sagie (1999) têm adotado a definição de Schwartz (1992) para valores gerais e caracterizado os valores relativos ao trabalho como uma das facetas dos mesmos.

Schwartz (1999) define os valores relativos ao trabalho em conformidade com a definição de Sagie e Elizur (1996) acrescentando a ela as metas do trabalho, assim, valores relativos ao trabalho se referem a metas ou recompensas que as pessoas buscam por meio do trabalho.

Ros, Schwartz e Surkiss (1999) definem valores relativos ao trabalho como princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis, hierarquicamente organizados, que guiam as avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, a escolha de alternativas de trabalho.

Valores relativos ao trabalho são definidos no presente estudo como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.

Esta definição apresenta três aspectos relevantes para a especificação do conceito:

- 1) Cognitivo – os valores relativos ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho;
- 2) Motivacional – eles expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho; e,

- 3) Hierárquico – os valores são avaliados ao longo de um *continuum* de importância.

Assim como os valores gerais, os valores relativos ao trabalho podem ser classificados em pessoais, sociais e culturais, como sugere Rohan (2000). Os valores pessoais relativos ao trabalho são os princípios que guiam a vida no trabalho do indivíduo, enquanto que os valores sociais relativos ao trabalho se referem à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas. Já os valores culturais relativos ao trabalho são os princípios endossados e promovidos por um grupo que podem ser definidos como os valores compartilhados dos membros do grupo ou aqueles definidos por líderes ou pessoas significativas. A escala desenvolvida nesta pesquisa refere-se aos valores pessoais relativos ao trabalho.

Modelo teórico sobre valores relativos ao trabalho

Apesar do crescente número de pesquisas na área de valores relativos ao trabalho, faltam modelos teóricos sólidos para compreender o fenômeno e, como apontam Elizur e Sagie (1999), esses modelos encontram-se isolados das correntes que estudam os valores pessoais em outros domínios da vida. Recentemente, Ros e cols. (1999) propuseram um modelo para estudo dos valores relativos ao trabalho que aproxima a teoria dos valores gerais à dos valores relativos ao trabalho. Esse trabalho possibilitou o avanço das teorias sobre a estrutura dos valores relativos ao trabalho. A teoria recebeu suporte empírico, porém é preciso investigar se a estrutura se mantém entre culturas (Ros & cols., 1999).

A partir da constatação da lacuna nas pesquisas sobre valores relativos ao trabalho que não têm considerado o desenvolvimento teórico da área de valores, Ros e cols. (1999) revisam as estruturas sobre valores relativos ao trabalho presentes na literatura e sugerem um modelo que se baseia na Teoria de Schwartz dos Valores Pessoais.

Schwartz (1992) propôs uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas universais: as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos. A verificação empírica da sua teoria se deu por meio de uma pesquisa realizada em 20 países com amostras de professores e estudantes. Os 9140 participantes responderam a Escala de Valores de Schwartz composta por 56 valores que deveriam ser avaliados conforme sua importância para o indivíduo. As amostras de cada país foram analisadas individualmente para verificar a presença da estrutura em cada um deles. Para as análises, ele utilizou a Análise das distâncias mínimas (Smallest Space Analysis – SSA). Os resultados apontaram para uma estrutura com 10 tipos motivacionais, assim definidos:

Poder – Busca da preservação de uma posição social dentro de um sistema social;

Auto-Realização - Busca do sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com as regras sociais;

Hedonismo – Busca de prazer e gratificação para si mesmo;

Estimulação – Busca de novidade e estimulação na vida;

Autodeterminação – Busca de independência de pensamento e ação

Universalismo - Compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza;

Benevolência - Preocupação com o bem-estar de pessoas próximas;

Tradição - Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias de uma cultura ou religião;

Conformismo - Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas;

Segurança – Busca de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do self.

A verificação inicial foi posteriormente confirmada em mais de 60 países.

Segundo a teoria de Schwartz, há relações dinâmicas de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais, ou seja, as pessoas tendem a apresentar alta ou baixa prioridade para certos tipos motivacionais mutuamente compatíveis com certos domínios motivacionais do que de forma randômica. Em contrapartida, a priorização simultânea de alguns domínios incompatíveis levaria a conflitos. Dessa forma, os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em duas dimensões bipolares: Autotranscendência *versus* Autopromoção e Abertura à mudança *versus* Conservação. Autotranscendência agrupa os tipos motivacionais de Universalismo e Benevolência e enfatiza a igualdade e preocupação com o bem-estar dos outros. Em oposição, Autopromoção agrupa Poder e Auto-realização e refere-se a busca de sucesso e domínio sobre os outros. Abertura à mudança agrupa Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação e refere-se a busca de independência de pensamento e ação e favorece a mudança. Em oposição, Conservação agrupa Tradição, Conformismo e Segurança e enfatiza tradição e proteção da estabilidade favorecendo a manutenção do *status quo*.

Considerando os valores relativos ao trabalho como expressão dos valores gerais no ambiente de trabalho, podemos supor que os quatro tipos motivacionais de segunda ordem propostos na teoria dos valores gerais podem ser encontrados para os valores relativos ao trabalho. Ros e cols.(1999) analisaram a literatura e identificaram que os modelos anteriores apresentavam uma classificação dos valores relativos ao trabalho em três tipos semelhantes a três dos quatro tipos propostos: 1) Valores intrínsecos que estariam associados à Abertura à mudança; 2) Valores extrínsecos ou materiais associados à Conservação; e 3) Valores sociais ou afetivos associados à Autotranscendência. Porém, o tipo motivacional de Autopromoção não consta como uma dimensão dos valores relativos ao trabalho, apesar de itens que o representam estarem presentes nos modelos anteriores, como prestígio, autoridade, influência e poder. Os autores reexaminaram os resultados de Elizur (1991) e indicaram que a distinção deste quarto tipo poderia tornar o modelo mais claro. Da mesma forma que nos valores gerais, era esperada nos valores relativos ao trabalho a dinâmica de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais.

Os autores, portanto, apontam para quatro tipos de valores relativos ao trabalho: (1) Intrínseco – refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; (2) extrínseco – refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho; (3) social – refere-se a busca de metas relacionais e; (4)

prestígio – refere-se a busca de poder e prestígio por meio do trabalho.

A análise do instrumento desenvolvido pelos autores indicou a presença dos quatro fatores tanto por meio da análise das distâncias mínimas (SSA) quanto da análise de componentes principais, sendo que os valores extrínsecos estavam em oposição aos intrínsecos e os valores sociais em oposição aos de prestígio, como previa o modelo teórico. A seguir são apresentados esse instrumento e os demais encontrados na literatura.

Instrumentos para medida de valores relativos ao trabalho

Na literatura foram encontrados vários instrumentos para avaliar Valores relativos ao Trabalho. Entretanto, há pouca reflexão sobre a definição e a teoria dos valores relativos ao trabalho na construção das escalas, excetuando alguns (Elizur, 1984; Ros & cols., 1999). Esta deficiência se deve, principalmente, ao fato de que grande parte dos estudos considera os valores relativos ao trabalho como variáveis independentes e há pouco interesse, atualmente, pelos valores relativos ao trabalho como foco de estudo.

Desde de 1930, com os estudos de Allport (1961/1969), os psicólogos organizacionais e psicólogos vocacionais deram grande atenção à compreensão dos valores relativos ao trabalho. O objetivo principal era identificar os motivos das pessoas para trabalharem, já que o desempenho era visto em função da habilidade e motivação do indivíduo. Dawis (1992) aponta que, devido ao mau desempenho das medidas nos processos de seleção de pessoal, os psicólogos organizacionais abandonaram esta área de estudo por volta de 1960 e 1970, deixando-a para os psicólogos vocacionais. O autor ressalta que, atualmente, há um retorno dos psicólogos organizacionais a este campo uma vez que a ênfase nos processos e estruturas organizacionais tem dado lugar a uma renovada consideração dos tipos de pessoas que estão nas organizações para compreender o comportamento organizacional.

Entre os primeiros e mais utilizados instrumentos desenvolvidos para avaliar os valores relativos ao trabalho, encontra-se o inventário de Super (1957). Este inventário é composto por 105 combinações de 15 valores. Cada valor foi representado por duas afirmações com escrita ligeiramente diferente, mas de significado idêntico. Assim, o inventário foi dividido em duas partes, na primeira constavam as combinações com a primeira afirmação enquanto a segunda parte continha as mesmas combinações com a segunda afirmação. O escore para cada valor é calculado pela soma de vezes que o indivíduo escolheu esse valor sobre os demais. A teoria em que se apoia o inventário sugere 3 fatores, a saber: Intrínseco (altruísmo, criatividade, independência, estimulação intelectual, estética, realização e gerenciamento), Extrínseco – recompensa (modo de vida, segurança, prestígio e retorno econômico) e Extrínseco – concomitante (ambiente de trabalho, colegas de trabalho, relacionamento com a chefia e variedade). Entretanto, a matriz de correlação não deu suporte para esses três fatores. O'Connor e Kinnane (1961) realizaram uma análise fatorial desse inventário e encontraram seis fatores: Sucesso material, Altruísmo, Condições e colegas de trabalho, Criatividade, Prestígio e Independên-

cia. A análise fatorial realizada por Super (1962) também apontou para seis fatores, mas não os mesmos de O'Connor e Kinnane, entretanto, a matriz avaliada por Super continha outros questionários que mediam interesses, ajustamento e status. É importante verificar nesse trabalho que a dicotomia intrínseco-extrínseco parece não ser apropriada para compreender na totalidade os valores do trabalho e aponta para a necessidade de definição dos valores relativos ao trabalho e do desenvolvimento de modelos teóricos parcimoniosos para os valores relativos ao trabalho. O inventário de Super tem sido muito utilizado na literatura, entretanto, os resultados da validação do instrumento não são conclusivos, além de ser um instrumento de difícil aplicação por ser muito extenso.

Outra medida bastante utilizada é o Questionário de Importância de Minnesota (Minnesota Importance Questionnaire – MIQ). Este questionário possui 20 afirmações que descrevem condições de trabalho que tornam o trabalho satisfatório. Primeiramente, essas 20 afirmações são combinadas para formar 190 itens de escolha forçada em que o respondente deve escolher, em cada uma, aquela condição que é mais importante para si em um trabalho ideal. Em seguida, as 20 afirmações são apresentadas para que o respondente avalie a sua importância em uma escala que varia de “importante” a “sem importância”. A análise fatorial deste instrumento, relatada por Dawis (1992), indicou seis fatores para os valores relativos ao trabalho: 1) Realização (importância dada a um ambiente que encoraja a realização); 2) Conforto (importância dada a um ambiente que é confortável e não estressante); 3) Status (importância dada a um ambiente que provê reconhecimento e prestígio); 4) Altruísmo (importância dada a um ambiente que busca o desenvolvimento da harmonia e ajuda aos outros); 5) Segurança (importância dada a ambientes que são previsíveis e estáveis); e, 6) Autonomia (importância dada a ambientes que estimulam a iniciativa).

Elizur (1984, 1991) desenvolveu uma escala baseada na literatura sobre valores relativos ao trabalho e motivação. O seu instrumento, o Questionário de Valores do Trabalho (Work Values Questionnaire – WWQ) é composto por 24 itens que representam os vários aspectos dos valores relativos ao trabalho e as principais abordagens sobre motivação como as de Maslow (1954), Herzberg, Snyderman, Mausner (1962), McClelland e Winter (1971) e Alderfer (1969). Esses itens devem ser avaliados por meio de uma escala que varia de “muito importante” a “muito sem importância”. O autor utilizou a análise de facetas para conceituar os valores relativos ao trabalho. Esta técnica permite testar hipóteses sobre relações entre o modelo definido e a estrutura dos dados observados. O modelo apresentado pelo autor apontava para duas facetas. A primeira, denominada de modalidade de resultados, encontra-se subdividida em três classes: instrumental (refere-se a resultados do trabalho de natureza material), afetivo (refere-se a resultados do trabalho de natureza social) e cognitivo (refere-se a resultados do trabalho de natureza psicológica). A segunda faceta, denominada contingências do sistema de recompensas, encontra-se subdividida em recursos (refere-se a incentivos que são oferecidos antes do desempenho na tarefa, como condições de trabalho e benefícios) e recompensas (refere-se a resultados que são oferecidos depois do desempenho da tarefa como pagamento, reconhecimento e status). Duas amostras de israelenses responderam

ao questionário, a primeira composta por 489 e a segunda por 546 pessoas. Por meio da técnica estatística de análise das distâncias mínimas (SSA), os resultados deram suporte para a estrutura hipotetizada. O autor concluiu ainda que a estrutura é estável e permite a comparação de um conjunto de itens com outro, enquanto que a importância dada aos itens isoladamente pode variar de uma amostra para outra. Os resultados deste trabalho superam a dicotomia intrínseco-extrínseco, no entanto, Ros e cols. (1999) reanalisaram os dados à luz da Teoria dos Valores de Schwartz e apresentaram uma estrutura mais parcimoniosa para os resultados.

Ros e cols. (1999) desenvolveram um instrumento composto por 10 itens amplamente utilizados na literatura para avaliar quatro fatores postulados: extrínseco, intrínseco, social e poder. Uma amostra de 999 pessoas deveria avaliar os itens utilizando uma escala de 4 pontos que variava de “muito importante” a “nada importante”. O questionário foi validado por meio de análise das distâncias mínimas (SSA) e de análise fatorial. As análises deram suporte para os fatores propostos. Os quatro fatores explicaram 64% da variância e os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,50, entretanto, dois itens foram eliminados. Os índices de confiabilidade não foram apresentados. O instrumento, apesar de dar suporte à teoria, apresentou uma baixa relação item por fator, apenas 2 itens em cada fator.

Outros instrumentos identificados na literatura, porém menos utilizados, foram as escalas de Manhardt (1972), de Cornelius, Ullman, Meglino, Czajka e Maneely, (1985, citado por Meglino, Ravlin & Adkins, 1989 e por Ravlin & Meglino, 1989), de Harpaz (1990) e de Taris e Feij (2001).

Os instrumentos desenvolvidos por Manhardt (1972) e por Taris e Feij (2001) utilizam escalas tipo Likert para avaliar itens sobre características do trabalho. Apesar da semelhança entre os itens, as escalas apresentam 3 fatores com conteúdos diferentes. A de Manhardt é composta pelos fatores conforto, competência e status, enquanto a de Taris & Feij, pelos fatores intrínseco, extrínseco e social. O fator conforto assemelha-se ao fator extrínseco, porém os demais fatores não são correspondentes. O instrumento de Taris e Feij, apesar de recente, tem como base a dicotomia intrínseco-extrínseco amplamente criticada na literatura.

As escalas de Cornelius e cols. (1985, citado por Meglino & cols., 1989 e por Ravlin & Meglino, 1989) e de Harpaz (1990) são constituídas por valores que devem ser ordenados. Apenas os valores de realização e altruísmo são coincidentes nas escalas. A escala de Cornelius e cols. apresenta, além desses, valores de justiça e honestidade enquanto a de Harpaz apresenta valores relacionados à segurança.

O desenvolvimento de questionários que reflitam a realidade local é essencial para uma boa medida do fenômeno. Apesar do elevado número de instrumentos desenvolvidos no exterior, apenas dois foram encontrados no Brasil.

O primeiro é uma tradução da escala de Lawrence (1971, citado por Agatti, 1984) realizada por Lomonaco e Angelini (1970, citados por Agatti, 1984) em 1970. Esta escala é decorrente da escala de Super e é composta por 105 pares de sentenças que resultaram das comparações entre 15 valores profissionais, a saber: altruísmo, estética, independência, liderança, sucesso e realização, satisfação própria, estimulação intelectual, criatividade, segurança, prestígio, dinheiro,

ambiente, colegas, variedade e profissão paterna. Esta escala, no entanto, não foi validada para a população brasileira.

O segundo foi elaborado por Borges (1998, 1999). Ela desenvolveu o Inventário do Significado do Trabalho distinguindo duas classes de atributos: valorativos e descritivos. Segundo ela (1999), os atributos valorativos são os valores relativos ao trabalho e “consistem em uma definição do que ‘deve ser’ o trabalho” (p.110). Este instrumento tem a vantagem de investigar aspectos característicos da cultura brasileira e considerar aspectos relativos ao trabalho da corrente marxista como exploração, homonização, embrutecimento e alienação. A autora identificou 5 fatores: Exigências sociais ($\alpha = 0,87$); Justiça no trabalho ($\alpha = 0,90$); Esforço corporal e desumanização ($\alpha = 0,81$); Realização pessoal ($\alpha = 0,79$); Sobrevivência pessoal e familiar ($\alpha = 0,81$). Além disso, ela possibilita a aplicação em populações sem alfabetização ou com baixa escolaridade. No entanto, é necessária a ampliação para outros segmentos de trabalhadores e o desenvolvimento de uma escala para pessoas com nível de instrução mais elevado.

Dawis (1992) aponta que as medidas de valores tendem a ser racionais e não empíricas. Os itens das escalas refletem teorias ou procedimentos *a priori* para selecionar estímulos de modo a satisfazer uma taxonomia de valores proposta ou a cobrir os valores presentes em outros instrumentos. Assim, ele sugere que o desenvolvimento de novos instrumentos envolva procedimentos empíricos.

Diante do exposto, observa-se a necessidade do desenvolvimento e validação de uma escala para medir valores relativos ao trabalho para a população brasileira que considere pessoas com nível de instrução mais elevada, que envolva procedimentos empíricos e que esteja embasado em um modelo sólido de valores, no caso a Teoria de Valores de Schwartz. Este é o objetivo do presente artigo.

Materiais e Métodos

Desenvolvimento da escala – Para a construção da escala foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários com uma pergunta aberta e levantamentos de instrumentos encontrados na literatura.

Para as entrevistas, 10 trabalhadores foram entrevistados, sendo que 50% era do sexo masculino; 20% possuía 1º Grau Completo, 30% 2º Grau Completo e 50% Superior Completo; a idade dos participantes variou de 23 a 55 anos; e a média do tempo de serviço foi de 9 anos, mínimo de 1 e máximo de 29 anos. Os participantes responderam às seguintes perguntas: Qual a sua ocupação/trabalho atual? O que é o trabalho de _____ para você? O que te levou a escolher este trabalho? Qual o motivo pelo qual você trabalha? O que você espera alcançar com o seu trabalho? Todas as entrevistas foram gravadas.

O questionário, composto por uma única frase: ‘Cite 3 motivos pelos quais você trabalha’, foi respondido por 32 trabalhadores e 32 estudantes universitários e professores, sendo que 41% era do sexo masculino, todos possuíam pelo menos 2º Grau Completo, a média de idade foi de 27 anos ($dp = 7,7$), mínimo de 18 e máximo de 49 anos, e a média de tempo de serviço foi de 5 anos ($dp = 6,3$) mínimo de 0 e máximo de 30 anos.

Para o levantamento das contribuições encontradas na literatura, foram utilizados os instrumentos de Lawrence (1971, citado por Agatti, 1984), Manhardt (1972), Elizur (1984), Cornelius e cols. (1985, citado por Meglino & cols., 1989 e por Ravlin & Meglino, 1989), de Harpaz (1990), de Ros e cols. (1999), e de Taris e Feij (2001).

A partir da análise de todos esses dados foram elaborados 95 itens que foram submetidos à análise de juízes com o objetivo de verificar a pertinência dos itens aos quatro fatores previstos teoricamente. A análise de juízes foi realizada com 10 pesquisadores de Psicologia que analisaram os itens de acordo com os quatro fatores propostos. Os itens que obtiveram uma concordância menor que 80% foram eliminados. Restaram 62 itens, porém foram acrescentados mais 9 itens propostos pelos pesquisadores. O questionário ficou com 71 itens.

Este questionário foi, então, submetido à validação semântica para verificar a clareza das instruções e a compreensão dos itens. Participaram desta fase 20 pessoas, sendo que 14 participaram da validação da versão inicial e 6 da versão em que alterações nas instruções do questionário e em alguns itens foram realizadas. Um novo item sugerido pelos participantes foi adicionado. Assim, o questionário final para validação ficou com 72 itens que deveriam ser avaliados por meio de uma escala de importância que variava de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante).

Responderam ao questionário 402 trabalhadores com média de idade de 28,4 anos ($dp = 8,93$). 64% eram do sexo feminino, 54% eram católicos, 62% eram solteiros e 74% trabalhavam no momento em que responderam ao questionário. O tempo médio de trabalho foi de 9,2 anos com desvio-padrão de 8,43. Os respondentes possuíam pelo menos o 2º grau completo e 59% possuíam curso superior incompleto.

Análise de dados – Para validação da escala, foram realizadas análise dos componentes principais, análise fatorial exploratória com rotação promax, já que se pressupunha uma correlação entre os fatores e cálculo de confiabilidade utilizando o SPSS v. 10.

Resultados

As análises iniciais indicaram a presença de 8 casos extremos utilizando a distância Mahalanobis com critério de corte de $\alpha = 0,001$. A amostra final ficou composta por 394 respondentes; número considerado de bom tamanho

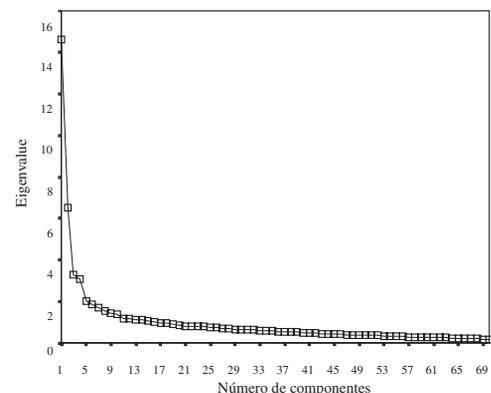


Figura 1. Gráfico de sedimentação dos eigenvalues.

por Tabatchnik e Fidell (2001) para a realização da análise fatorial. Não foram encontrados mais do que 2% de casos omissos por variável.

Inicialmente, foi realizada a análise dos componentes principais para verificar a fatoriabilidade da matriz e o número de fatores. O KMO foi de 0,90 e o teste de esfericidade de Bartlett foi significativo. O gráfico de sedimentação indicou 4

fatores (figura 1). Os quatro fatores tinham eigenvalue superior a 3 e explicaram no total 39% da variância. Conforme os resultados da análise de componentes principais e a indicação teórica, optou-se pela extração de 4 fatores.

Em seguida foi realizada a extração dos fatores principais com rotação promax e cálculos de confiabilidade. Os itens com carga fatorial menor que 0,40 foram eliminados

Tabela 1. Cargas fatoriais e comunalidade dos itens para análise fatorial exploratória.

	Fatores				h ²
	1	2	3	4	
ITEM24 Ter prazer no que faço	,705				,440
ITEM27 Trabalho interessante	,695				,511
ITEM65 Ser feliz com o trabalho que realizo	,666				,448
ITEM32 Gostar do que faço	,652				,386
ITEM43 Identificar-me com o trabalho	,639				,436
ITEM21 Trabalho intelectualmente estimulante	,634				,368
ITEM50 Realização pessoal	,630				,394
ITEM14 Realizar um trabalho significativo para mim	,603				,401
ITEM26 Satisfação pessoal	,576				,389
ITEM28 Crescimento intelectual	,542				,352
ITEM71 Trabalho que requer originalidade e criatividade	,468				,362
ITEM66 Trabalho variado	,464				,256
ITEM9 Realização profissional	,456				,268
ITEM67 Aprimorar conhecimentos da minha profissão	,447				,291
ITEM22 Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	,417				,217
ITEM61 Ajudar os outros		,731			,519
ITEM36 Auxiliar os colegas de trabalho		,684			,485
ITEM49 Colaborar para o desenvolvimento da sociedade		,628			,565
ITEM8 Combater injustiças sociais		,621			,405
ITEM35 Ser útil para a sociedade		,620			,511
ITEM48 Ter compromisso social		,597			,491
ITEM72 Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.		,518			,336
ITEM39 Bom relacionamento com colegas de trabalho		,497			,392
ITEM45 Amizade com colegas de trabalho		,483			,307
ITEM53 Mudar o mundo		,472			,332
ITEM25 Conhecer pessoas		,465			,374
ITEM37 Preservar minha saúde		,459			,240
ITEM68 Obter posição de destaque			,749		,661
ITEM44 Supervisionar outras pessoas			,680		,440
ITEM54 Ter fama			,660		,444
ITEM38 Ter prestígio			,632		,569
ITEM46 Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais			,608		,312
ITEM33 Status no trabalho			,596		,543
ITEM58 Ter notoriedade			,589		,455
ITEM51 Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho			,565		,410
ITEM16 Competitividade			,486		,224
ITEM29 Seguir a profissão da família			,425		,191
ITEM64 Enfrentar desafios			,412		,309
ITEM6 Estabilidade financeira				,712	,506
ITEM69 Ter melhores condições de vida				,642	,467
ITEM23 Poder me sustentar				,595	,337
ITEM7 Ser independente financeiramente				,561	,331
ITEM34 Ganhar dinheiro				,549	,455
ITEM56 Melhorar a qualidade de vida da minha família				,547	,448
ITEM63 Suprir necessidades materiais				,407	,323

Método de extração: Fatoração do Eixo Principal. Método de rotação: Promax com Normalização Kaiser.

e a escala ficou composta por 45 itens. A tabela 1 apresenta as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Os índices de confiabilidade para todos os fatores foram superiores a 0,80 e observou-se uma alta correlação entre o fator 1 e 2. A tabela 2 apresenta o número de itens e a variância explicada por fator, correlação entre os fatores e índices de confiabilidade (alfa de Cronbach). Os quatro fatores encontrados receberam a seguinte denominação:

Fator 1 - Realização no trabalho que se refere à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade;

Fator 2 - Relações sociais que se refere à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho;

Fator 3 - Prestígio se refere à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho; e,

Fator 4 - Estabilidade que se refere à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Tabela 2. Alpha de Cronbach, variância explicada, número de itens e correlações entre os fatores da análise fatorial exploratória.

	Fatores			
	1	2	3	4
Alpha de Cronbach	0,88	0,88	0,87	0,81
Variância explicada	19,99	8,52	3,77	3,51
Número de itens	15	12	11	7
Correlações				
Fator 1		0,54	0,37	0,21
Fator 2			0,20	0,08
Fator 3				0,39

Discussão

O presente trabalho teve como objetivo desenvolver e validar uma escala de valores relativos ao trabalho. Os resultados da análise fatorial apontam para uma escala sólida composta por quatro fatores como proposto teoricamente. Os quatro fatores apresentaram bons índices de confiabilidade e boas cargas fatoriais para os itens. O conteúdo de cada fator parece abarcar com propriedade a definição teórica dos fatores, além de contemplar as principais idéias apresentadas pelos entrevistados no desenvolvimento da escala. Desta forma, o objetivo principal do estudo foi alcançado. Conclui-se, portanto, que a escala aqui apresentada possui bons índices de confiabilidade podendo ser utilizada em pesquisas e diagnósticos, o que favorece os estudos de valores. Este instrumento contribui significativamente para a compreensão das motivações para o trabalho e para o desenvolvimento de pesquisas sobre conseqüentes dos valores relativos ao trabalho como as escolhas de alternativas de trabalho, de comportamentos no trabalho e avaliações do contexto de trabalho.

Além disso, os resultados da análise fatorial apontaram quatro fatores que, do ponto de vista do seu conteúdo, estão relacionados com os quatro fatores de ordem superior da Teoria de Valores de Schwartz (1992). O Fator Realização no trabalho está associado positivamente a Abertura a mudança, pois favorece a mudança por meio do trabalho autônomo e

criativo. O Fator Relações sociais se associa positivamente a Autotranscendência, uma vez que, o trabalho proporciona o alcance de relacionamento social positivo favorecendo o bem-estar das pessoas próximas e da sociedade. O Fator Prestígio possui uma relação com Autopromoção já que proporciona o alcance das metas de sucesso pessoal e influência sobre os outros. E, por último, o Fator Estabilidade está associado à busca de segurança e manutenção do *status quo* por meio do trabalho, como apresenta o conteúdo do fator Conservação. Essas relações precisariam ser testadas empiricamente em pesquisas futuras para solidificar a teoria dos valores e validar teoricamente o instrumento. Entretanto, os resultados da presente pesquisa apontam para a correspondência entre os quatro fatores dos valores relativos ao trabalho e os quatro fatores de ordem superior dos valores pessoais da teoria de Schwartz. Esses resultados também confirmam os achados de Ros e cols. (1999).

Os resultados deste trabalho indicam, mais uma vez, que a dicotomia intrínseco-extrínseco é inadequada para representar todos os valores atribuídos pelas pessoas ao trabalho. A estrutura encontrada sintetiza os resultados encontrados por outros pesquisadores, especialmente, Super (1957, 1962), O'Connor e Kinnane (1961), Dawis (1992) e Elizur (1984, 1991). Estes autores encontraram fatores como realização, autonomia, aspectos cognitivos, criatividade e independência que estão incluídos no fator Realização no trabalho da EVT; os fatores de altruísmo, aspectos afetivos, relacionamento com colegas de trabalho e extrínseco-concomitante têm conteúdo semelhante ao fator Relações sociais da EVT; os fatores prestígio e status estão contidos no fator Prestígio da EVT; e, os fatores segurança, aspecto instrumental e recompensa estão associados ao fator Estabilidade da EVT. Desta forma, a estrutura da EVT sistematiza os resultados das pesquisas anteriores, além de proporcionar um modelo mais parcimonioso e com um embasamento teórico mais sólido. Os aspectos que não foram incluídos na EVT referem-se às condições de trabalho e ao conforto que poderiam ser incluídos em versões posteriores da EVT que estão teoricamente relacionados com o fator Estabilidade.

Com relação ao Inventário de Significado do Trabalho (IST) desenvolvido no Brasil por Borges (1998, 1999), ressalta-se que o fator Realização no trabalho (EVT) relaciona-se com o fator Realização Pessoal (IST) devido à ênfase no prazer e realização; o fator Relações sociais (EVT) relaciona-se com Exigências Sociais (IST) devido à ênfase em proporcionar o desenvolvimento da sociedade e com o fator Justiça no trabalho (IST) devido à ênfase em um clima de trabalho agradável; e, por fim, o fator Estabilidade (EVT) relaciona-se com o fator Sobrevivência pessoal e familiar (IST) devido à busca de segurança básica por meio do trabalho. O fator Prestígio (EVT) não apresenta relação com os fatores de Borges e, em contrapartida, o fator Esforço corporal e desumanização (IST) não encontra relação com nenhum fator do EVT. Esses fatores parecem refletir aspectos específicos dos grupos a quem se dirigem os questionários.

É importante considerar a necessidade de replicar o estudo com outras amostras e verificar a estabilidade e adequação da estrutura encontrada para outros públicos e outras regiões do país, bem como, a utilização de outras análises como a análise

fatorial confirmatória e a análise das distâncias mínimas para investigação da estrutura latente.

Vale ressaltar ainda que o desenvolvimento desta escala busca conciliar duas abordagens nos estudos de valores, unindo a corrente dos estudos de valores relativos ao trabalho, encontrada principalmente na literatura de Psicologia Organizacional, à corrente de estudos de valores pessoais gerais, encontrada na literatura de Psicologia Social. Essas duas áreas desenvolveram teorias e pesquisas sobre valores de maneira paralela e a união das duas pode enriquecer a compreensão do fenômeno como vem sendo apontado na literatura.

Referências

- Agatti, A.P.R. (1984). Valores profissionais e aptidão intelectual. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 36(4), 142-151.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2) 142-75.
- Allport, G.W. (1969). *Personalidade – Padrões e desenvolvimento*. (D.M. Leite, Trad.) São Paulo: Editora Herder. (Originalmente publicado em 1961).
- Borges, L.O. (1998). *Significado do trabalho e socialização organizacional: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L.O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4, 107-139.
- Dawis, R.V. (1992). Vocational Interests, values, and preferences. Em Dunette, M.D. & Hough, L.H. (1992). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 2 (pp. 833-871).
- Elizur, D. & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73-87.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D. (1991). Work and nonwork relations: The conical structure of work and home life relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21, 75-93.
- Herzberg, F., Snyderman, B.B., Mausner, B. (1962). *The motivation to work*. Nova York: J Wiley.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. Nova York: Harper & Row.
- Manhardt, P.J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25, 361-368.
- McClelland, D.C., Winter, D.G. (1971). *Motivating economic achievement*. Nova York: Free Press.
- Meglino, B.M., Ravlin, E.C. & Adkins, C.L. (1989). A work value approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Nord, W.R., Brief, A.P., Atieh, J.M. & Doherty, E.M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. Em Cummings, L.L. & Staw, B.M. (Org.), *Research in Organizational Behavior*. Vol. 10, (pp. 1-42). England: Jai Press Inc.
- O'Connor, J.P. & Kinnane, J.F. (1961). A factor analysis of work values. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 263-267.
- Ravlin, E.C. & Meglino, B.M. (1989). The transitivity of work values: hierarchical preference ordering of socially desirable stimuli. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 494-508.
- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Rohan, M.J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 255-277.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Sagie, A., Elizur, D. & Koslowsky, M. (1996). Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of organizational behavior*, 17, 503-514.
- Samuel, Y. & Lewin-Epstein, N. (1979). The occupational situs as a predictor of work values. *American Journal of Sociology*, 85, 625-639.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 24, (pp.1-65). San Diego: Academic.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taris, R. & Feij, J.A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 52-80.

Recebido em 07.11.2002

Primeira decisão editorial em 13.04.2003

Versão final em 27.05.2002

Aceito em 01.07.2002 ■