

Psicologia: Reflexão e Crítica



Todo o conteúdo deste periódico, exceto onde está identificado, está licenciado sob uma Licença Creative Commons. Fonte:

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722010000100010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 19 mar. 2021.

REFERÊNCIA

PORTO, Juliana Barreiros; PILATI, Ronaldo. Escala revisada de valores relativos ao trabalho - EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 23, n. 1, p. 73-82, jan./abr. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722010000100010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 mar. 2021.

Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R

Revised Work Values Scale – WVS-R

Juliana Barreiros Porto* & Ronaldo Pilati

Universidade de Brasília

Resumo

Os valores do trabalho são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho. No Brasil, uma escala que já foi amplamente utilizada em pesquisas é a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT). O objetivo do primeiro estudo foi realizar o teste confirmatório da estrutura empírica da escala. Uma amostra de 790 profissionais respondeu ao instrumento. Os resultados apontaram a adequação do modelo, mas a representação dos tipos motivacionais foi limitada. Para suprir esta lacuna, a escala foi revisada e validada no segundo estudo. A nova escala foi aplicada em uma amostra de 412 trabalhadores. Os resultados da análise fatorial e do escalonamento multidimensional apontam que houve melhorias significativas na estrutura empírica da escala. As implicações são discutidas.

Palavras-chave: Valores humanos; Valores do trabalho; Análise fatorial confirmatória; Escalonamento multidimensional.

Abstract

Work values are guiding principles in the work life of a person. In Brazil, a broadly used scale is the Work Values Scale (WVS). The purpose of the first study was to do a confirmatory test of the empirical structure of WVS. A sample of 790 workers answered this instrument of research. The results showed a good fit of the structure, but also indicated a poor representation of some motivational types. The scale was revised and validated in the second study. More items were developed and the new scale was applied in a sample of 412 workers. The factor analysis and multidimensional scaling results showed an improvement of the empirical structure. Implications are discussed.

Keywords: Human values; Work values; Confirmatory factor analysis; Multidimensional scaling.

O estudo sobre valores do trabalho no Brasil tem se estruturado como uma forma de compreensão dos elementos motivacionais que influenciam a escolha laboral dos indivíduos, sua satisfação com atividades ocupacionais e o comportamento produtivo. As pesquisas nos últimos oito anos têm indicado que os valores do trabalho influenciam tanto variáveis afetivas no trabalho, como comprometimento organizacional (Elizur & Koslowsky, 2001; Feather & Rauter, 2004), satisfação (Feather & Rauter, 2004) e estresse no trabalho (Siu, 2003; Siu, Spector, Cooper, & Lu, 2005), quanto variáveis comportamentais como resultados do trabalho (Takase, Maude, & Manias, 2005) e intenção de rotatividade (Taris & Feij, 2001).

Os resultados dessas pesquisas, entretanto, são de difícil comparação uma vez que os autores utilizam modelos teóricos diferentes para compreender valores do trabalho. Teorias unificadoras exercem um papel impor-

tante no desenvolvimento científico e são necessárias na área para a integração dos resultados e compreensão do fenômeno.

Porto e Tamayo (2003) definem valores do trabalho como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam o seu comportamento, as suas avaliações sobre os resultados, o contexto, e a escolha de alternativas de trabalho. O presente artigo tem como objetivo apresentar a análise fatorial confirmatória da Escala de Valores do Trabalho (EVT) e propor uma revisão desta medida, a partir dos resultados empíricos de validação psicométrica, bem como, de revisão teórica do modelo original da EVT.

Diversos modelos teóricos sobre valores do trabalho são encontrados na literatura (Elizur, 1984; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Super, 1957), mas somente a partir de 1990 surgiram esforços para compreender os valores do trabalho a partir de teorias sobre valores gerais (Elizur & Sagie, 1999). Porto e Tamayo (2008) defendem que os modelos que apresentam melhor fundamentação são os de Elizur (1984) e o de Ros et al. (1999), pois esses desenvolveram seus trabalhos a partir de uma reflexão teórica sobre o fenômeno, enquanto os demais modelos têm base empírica. Os autores afirmam ainda que parece haver uma convergência entre os estudiosos para o uso da

* Endereço para correspondência: Universidade de Brasília, Campus Darcy Ribeiro - Instituto Central de Ciências Sul - Instituto de Psicologia, sala AT - 013, Brasília, DF, Brasil, CEP 70910-900. E-mail: porto.juliana@gmail.com
O trabalho para sua concretização e/ou o seu autor ou autores, receberam apoio material e/ou financeiro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Teoria de Valores de Schwartz (1992) na compreensão dos valores do trabalho. Além da ênfase em modelos transculturais, o desenvolvimento da pesquisa em valores do trabalho no Brasil necessita verificar se os modelos teóricos utilizados em outros países são adequados à cultura brasileira e desenvolver escalas que sejam válidas e precisas nesse contexto. O desenvolvimento de escalas centradas no contexto cultural brasileiro ainda é pequeno se comparado com outras nações, entretanto, avanços foram feitos nessa área. Sobre valores do trabalho existem duas escalas brasileiras: o Inventário de Significado do Trabalho (Borges, 1999) e a EVT (Porto & Tamayo, 2003). Ambas as escalas foram construídas a partir do contexto brasileiro, alcançando bons índices de validade e precisão. A EVT tem sido utilizada em diversos estudos no Brasil (Campos, 2008; Paschoal & Tamayo, 2005; Porto, 2004; Rodrigues, 2008), mas ainda não foram realizados testes confirmatórios da estrutura encontrada inicialmente.

Com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de um modelo teórico integrador de valores do trabalho e, ao mesmo tempo, adequado ao contexto brasileiro, esta pesquisa busca (a) testar, por meio de análise fatorial confirmatória, a estrutura de quatro fatores da EVT desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) e analisar sua adequação ao modelo teórico de Schwartz (1992) e, a partir das críticas a esse instrumento, (b) propor e validar uma forma revisada da EVT que cubra aspectos teóricos não abordados pela escala anterior. Para alcançar seus objetivos o presente artigo está dividido em dois estudos. A seguir é apresentada a teoria que dá suporte aos instrumentos, em seguida será apresentado o Estudo 1 e 2 com método, resultados e discussão e, por fim, as conclusões.

Teoria de Valores de Schwartz e sua Aplicação aos Estudos de Valores do Trabalho

Schwartz e Bilsky (1987, 1990) propuseram o desenvolvimento de uma teoria de valores a partir da análise de três necessidades humanas universais (biológica, social e institucional). Eles propõem que os indivíduos desenvolvem valores para a comunicação socialmente apropriada das necessidades. Os valores, por sua vez, são agrupados em função das motivações subjacentes a cada um deles, derivando uma estrutura de tipos motivacionais. Essa teoria foi gradativamente aprimorada e, em 1992, Schwartz apresentou a versão atual do modelo teórico que prevê dez tipos motivacionais: universalismo, benevolência, segurança, conformidade, tradição, poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação.

Os valores estão dispostos em um continuum e a divisão em tipos motivacionais é uma simplificação teórica que permite compreendê-los de forma mais parcimoniosa. Como os valores estão em um continuum, eles podem ser dispostos em uma estrutura circular em função do grau de compatibilidade ou conflito entre eles. Por exem-

plo, valores relacionados a busca de bem-estar da sociedade e preocupação com a natureza (universalismo) se relacionam com busca de bem-estar das pessoas próximas (benevolência), portanto um está ao lado do outro na estrutura. Por outro lado, universalismo se contrapõe a busca de controle ou domínio sobre pessoas e recursos (poder), logo eles se encontram em pólos opostos.

Os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em uma estrutura de segunda ordem composta por dois eixos bipolares denominados Abertura à mudança (estimulação, autodeterminação, hedonismo) *versus* Conservadorismo (conformidade e tradição) e Autotranscendência (universalismo e benevolência) *versus* Autopromoção (poder e realização).

Levantamentos empíricos em mais de 60 países deram amplo suporte ao modelo, utilizando a SSA ([Análise das Distâncias Mínimas], Schwartz, 2005b) e modelagem por equações estruturais (Schwartz & Boehnke, 2004). Esses resultados apontam para uma estrutura quase-universal do modelo (Schwartz, 2005b).

Em 1999, Ros et al. se interessaram por aplicar esse modelo aos estudos de valores do trabalho, uma vez que os valores do trabalho são expressões, em um contexto específico, dos valores gerais. A pesquisa dos autores utilizou a estrutura de segunda ordem com os dois eixos bipolares. Os resultados da análise fatorial exploratória e do SSA corroboraram a estrutura de quatro fatores assim identificados: (a) Intrínseco – refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; (b) Extrínseco – refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho; (c) Social – refere-se à busca de metas relacionais e; (d) Prestígio – refere-se à busca de poder e prestígio por meio do trabalho. A dinâmica de incompatibilidade entre valores extrínsecos e intrínsecos, bem como para prestígio e social também foram corroboradas.

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram no Brasil a EVT que tem como base teórica o modelo de valores humanos de Schwartz (1992). A partir de uma ampla revisão bibliográfica e entrevistas com trabalhadores, os autores construíram uma escala com 71 itens e os resultados da análise fatorial exploratória apontaram para quatro fatores, conforme previstos teoricamente. Os fatores extraídos foram assim denominados: (a) Realização Profissional: refere-se 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; (b) Estabilidade: refere-se à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais; (c) Relações Sociais: refere-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho; e, (d) Prestígio: refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho. A escala final possui 45 itens que descrevem os valores de forma contextualizada e que devem ser avaliados por uma escala de cinco pontos que varia de extremamente importante a nada importante.

Segundo os autores, os fatores encontrados corresponderiam às dimensões de ordem superior de Schwartz (1992) compostas por dois eixos bipolares. Assim, Realização Profissional (correspondente à Abertura à Mudança em Schwartz) estaria em oposição a Estabilidade (correspondente à Conservadorismo) e Relações Sociais (correspondente à Autotranscendência) estaria em oposição a Prestígio (correspondente à Autopromoção). Desta forma, observa-se uma correspondência teórica dos fatores de segunda ordem do modelo de valores de Schwartz com os fatores da EVT.

Na literatura da área são encontrados relatos de pesquisa que visam integrar o modelo de Schwartz (1992) ao de valores do trabalho. Wils, Luncasu e Waxin (2007) adaptaram o instrumento desenvolvido por Schwartz (1992) que avalia os valores gerais. Eles adaptaram as instruções para que as pessoas se referissem aos itens como princípios que orientam a sua vida ‘no trabalho’, eliminaram itens não aplicáveis ao contexto de trabalho e mantiveram 42 dos 47 itens originais. A escala de resposta foi mantida como a original. Os resultados da validação deram apoio ao modelo teórico. Entretanto, críticas têm sido feitas à escala original utilizada pelos autores, pois os itens são considerados abstratos e de difícil compreensão (Schwartz, 2005a), sendo adequados apenas para pessoas com alto grau de escolarização. Além disso, no Brasil a experiência com o uso da escala de resposta indica que muitas pessoas não compreendem as instruções, resultando em vários questionários inutilizados. Portanto, faz-se necessário o desenvolvimento de instrumentos que contextualizem os itens e que permitam o acesso a diferentes públicos, como é o caso da EVT.

Com o intuito de avançar no teste desse modelo, uma vez que já existem estudos suficientes que utilizaram esta escala (Barrella, 2008; Campos, 2008; Paschoal & Tamayo, 2005; Porto & Tamayo, 2007; Rodrigues, 2008), foi desenvolvido o Estudo 1.

Estudo 1

A partir da publicação da EVT em 2003, estudos foram realizados com o uso desta escala. Paschoal e Tamayo (2005) investigaram o impacto dos valores do trabalho e do conflito entre família e trabalho sobre o estresse ocupacional. Uma amostra de 237 funcionários de uma instituição bancária respondeu os questionários. Os resultados da análise fatorial exploratória apontaram para os quatro fatores originais da escala, mas os valores do trabalho não exerceram influência sobre o estresse ocupacional. Rodrigues (2008) buscou identificar os fatores que influenciam a mudança na hierarquia dos valores do trabalho. Para isso, aplicou a EVT a uma amostra de 175 profissionais. Todos os profissionais identificaram mudanças na sua hierarquia de valores ao longo da sua carreira, mas as razões atribuídas a essas mudanças não foram conclusivas. A estrutura fatorial da escala não foi avaliada e foram utilizados os resultados da validação

original. Barrella (2008) relacionou os valores do trabalho às competências gerenciais. No seu estudo, uma amostra de 234 gestores respondeu a EVT e a escala de competências gerenciais. Os valores do trabalho apresentaram correlações positivas moderadas com as competências gerenciais, em especial o fator Realização no trabalho. Outra vez, a estrutura fatorial da EVT não foi testada.

Conforme apresentado anteriormente, a teoria de valores gerais de Schwartz (1992) propõe um modelo integrado para a compreensão de valores. Esse modelo pressupõe que os seus fatores são inter-relacionados de forma que há valores compatíveis na medida em que compartilham as metas motivacionais e valores conflituosos, uma vez que ações para o alcance de determinado valor podem ir contra ou violar outros valores. Essas relações dinâmicas podem ser resumidas em duas dimensões uma que contrapõe Autotranscendência a Autopromoção e outra que contrapõe Abertura à Mudança a Conservadorismo. Essa mesma lógica teórica serviu de base para a EVT e seus quatro fatores corresponderiam a essas dimensões. Assim, Porto e Tamayo (2007) relacionaram a estrutura de valores do trabalho com a estrutura dos valores gerais. Para isso, utilizaram uma amostra de 995 estudantes universitários que responderam a EVT e o Inventário de Valores de Schwartz ([IVS], 1992). Os resultados das equações estruturais dão apoio à estrutura de quatro fatores e apoio parcial para a relação entre as duas estruturas, pois os fatores da EVT correspondentes a IVS apresentaram relações positivas e altamente significativas. Entretanto, o teste das relações de conflito entre as duas estruturas não recebeu apoio já que Porto e Tamayo (2007) não encontraram relação negativa entre o fator de Estabilidade da EVT e o fator Abertura à Mudança do IVS e entre o fator Realização Profissional da EVT e Conservadorismo do IVS. Esses mesmos resultados foram encontrados por Campos (2008) por meio do escalonamento multidimensional.

Os resultados dos estudos revisados apontam para uma adequação questionável da EVT ao modelo de Schwartz (1992). Apesar dessas evidências, este estudo tem como propósito testar com uma amostra de profissionais o modelo teórico. A partir da teoria que fundamentou a EVT, são hipóteses deste estudo: Hipótese 1 – O modelo de quatro fatores apresentará um ajuste satisfatório para explicar os dados observados; Hipótese 2 – Será encontrada uma covariância negativa entre Prestígio e Relações Sociais e entre Estabilidade e Realização Profissional que se constituem em pólos opostos.

Método

Participantes

A EVT foi aplicada em uma amostra de 790 profissionais de diversas organizações de São Paulo. Dentre estas organizações haviam empresas públicas e privadas, organizações do terceiro setor, entre outras instituições,

abrangendo um amplo espectro de características organizacionais. Os dados utilizados nesta pesquisa são de fonte secundária (Louback, 2006; Pereira, 2006; Rodrigues, 2005) e o objetivo foi o de obter uma amostra ampla e composta por profissionais de diversos segmentos e ramos de atividade. Em função disso, os dados que caracterizavam as amostras não eram compatíveis entre os bancos, assim a única informação disponível em todos eles se referia ao sexo. Do total de participantes, 53,4% são do sexo feminino. Os participantes foram selecionados de forma não probabilística, por meio do consentimento de participação. Os participantes são colaboradores que ocupavam cargos técnicos e gerenciais nas diversas organizações. A grande maioria da amostra é composta por profissionais de nível superior.

Instrumento

O instrumento utilizado na pesquisa foi a EVT. Esta escala foi inicialmente validada por Porto e Tamayo (2003). A escala possui quatro fatores, segundo análise fatorial exploratória: Realização Profissional (15 itens); Estabilidade (7 itens); Relações Sociais (12 itens); e Prestígio (11 itens). Os itens são respondidos em uma escala de importância de cinco pontos. Os índices de confiabilidade (alphas de Cronbach) foram todos superiores a 0,80.

Análise de Dados

Os dados foram submetidos à modelagem por equações estruturais (Pilati & Laros, 2007). Inicialmente os dados foram submetidos a uma análise exploratória para adequação ao modelo linear geral (Hair, Anderson, Tathan, & Black, 2005). Não foram observadas inadequações relativas a colinearidade e singularidade entre as variáveis do estudo. Os dados omissos eram assistemáticos e totalizaram menos de 2%, portanto foram substituídos pela média. Os casos extremos foram identificados com base na distância de Mahalanobis, o que resultou na exclusão de 55 casos. Os indicadores apontaram que os dados eram anormais. A transformação dos dados não resultou em melhorias. Desta forma, optou-se por lidar com a falta de normalidade dos dados utilizando-se replicações *bootstrap* (Hair et al., 2005) dos coeficientes estimados pelo MLE (Estimador da Máxima Verossimilhança). Como teste de adequação do modelo estrutural, foram utilizados o GFI e o CFI (valores superiores a 0,90 indicam ajuste) e o RMSEA (com valor inferior a 0,08 para ajuste).

Resultados

A Figura 1 apresenta o modelo estrutural da análise fatorial confirmatória da EVT. Os fatores latentes e respectivos indicadores foram estabelecidos de acordo com a estrutura relatada por Porto e Tamayo (2003). Este modelo tem característica de superidentificação.

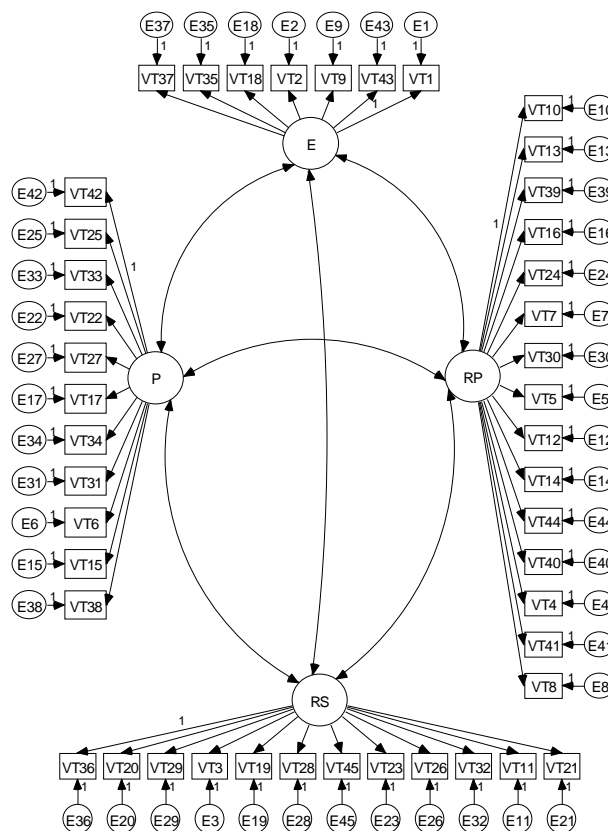


Figura 1. Modelo estrutural da AFC da Escala EVT de Porto e Tamayo (2003)

As cargas fatoriais estimadas variaram de 0,33 a 0,79 e as respectivas replicações *bootstrap* indicaram estabilidade de estimação das cargas fatoriais e conseqüente adequação de ajuste do modelo aos dados. Todos os itens da EVT apresentaram cargas com valores significativos nos fatores latentes hipotetizados. Isto indica que a estrutura encontrada na análise fatorial exploratória da escala é replicada na análise confirmatória. Buscando testar se há estabilidade nas cargas fatoriais, a análise *bootstrap* indica que isto ocorre, apesar dos indicadores de ausência de normalidade multivariada. Desta forma argumenta-se que a assimetria dos itens não influenciou na estimação das cargas fatoriais e, portanto, estas podem ser consideradas como bons indicadores dos construtos latentes desta medida.

Os índices de ajuste do modelo foram: CFI = 0,78; GFI = 0,76; RMR=0,07; RMSEA = 0,07. Como era esperado, os índices CFI e GFI obtiveram valores inferiores ao recomendado na literatura da área, devido a ausência de normalidade multivariada. O índice de ajuste próximo (i.e. RMSEA) obteve valor dentro da margem esperada, indicando alto grau de ajuste do modelo aos dados e com alto poder do teste (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996), o que leva a conclusão de que o modelo testado é aceitável. Considerando os resultados da reamostragem *bootstrap* deve-se considerar apenas os resultados do RMSEA como confiáveis.

Com relação à covariância entre os fatores da EVT, observaram-se valores positivos e significativos entre todos eles. Os valores não são elevados, mas indicam associação positiva entre os fatores latentes da escala, implicando em repercussões teóricas discutidas a seguir.

Discussão

O objetivo deste estudo foi o de testar a estrutura de quatro fatores da EVT desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003). Os resultados apresentados acima permitem concluir que esse objetivo foi alcançado e que repercussões teóricas podem ser derivadas dos achados.

A primeira hipótese previa que a estrutura de quatro fatores encontrada em estudos anteriores seria adequada para explicar os dados observados. Efetivamente, os resultados das cargas fatoriais estimadas, bem como os índices de adequação do modelo permitem afirmar que a hipótese foi corroborada.

A escala aqui avaliada partiu de um esforço êmico, ou seja, buscou-se compreender os valores do trabalho dos brasileiros por meio de entrevistas com trabalhadores brasileiros. Os resultados encontrados por Porto e Tamayo (2003) e por outros pesquisadores que utilizaram o instrumento posteriormente apontaram uma estrutura que reflete a compreensão de brasileiros e a forma como esses estruturam os seus valores do trabalho. Os dados desta pesquisa só vêm confirmar esses achados e aprimorar as análises de validade de construto da escala.

A segunda hipótese foi refutada, pois pressupunha uma covariância negativa entre os fatores que se constituem em pólos opostos. Não houve suporte empírico para a hipótese pois as covariâncias e as respectivas correlações foram todas positivas, não evidenciando antagonismos entre os fatores.

Uma hipótese para se explicar a não corroboração da segunda hipótese refere-se ao conteúdo dos fatores. Há indícios que os fatores não avaliam todo conteúdo teórico dos tipos motivacionais da Teoria de Schwartz. Analisando-se teoricamente o conteúdo dos itens do fator Realização Profissional pode-se inferir que este representa melhor o tipo motivacional Hedonismo, mas não contempla Estimulação e Autodeterminação. Por sua vez, o fator Prestígio não contempla Realização. Já o fator Estabilidade contempla Segurança, mas não Conformidade e Tradição. Apenas o fator Relações Sociais parece adequado. Conclui-se que a estrutura com quatro fatores é adequada para a EVT, mas seus conteúdos não correspondem ao modelo de Schwartz. Por estes motivos a escala foi revisada, por meio da inserção de novos itens e reformulação dos já existentes. O Estudo 2 relata o trabalho de revisão da EVT.

Estudo 2

O objetivo deste estudo foi revisar a EVT, construir a nova escala e submetê-la a nova validação, visando a sua adequação ao modelo teórico de Schwartz (1992).

Segundo o modelo de Schwartz (1992), o eixo Abertura à mudança *versus* Conservadorismo contrapõe a busca por independência de ação e pensamento, estimulação e prazer pela restrição dos comportamentos individuais em prol do grupo e da manutenção do *status quo*. A análise da EVT revela que o fator Realização apresenta 15 itens relativos principalmente à busca de prazer e satisfação, mas há apenas dois itens que remetem à idéia de independência e três para estimulação. Por outro lado, o fator Estabilidade apresenta itens relativos à segurança, mas não são encontradas as idéias de conformidade ou tradição.

O segundo eixo da teoria retrata o conflito entre a busca de bem-estar dos outros (Autotranscendência) e a busca do sucesso pessoal (Autopromoção). A dimensão de Relações Sociais da EVT apresenta tanto itens relativos à contribuição para a sociedade quanto para as pessoas próximas e, portanto, estaria adequada ao conteúdo de Autotranscendência. Em contrapartida, o fator Prestígio reflete apenas a busca de status e sub-representa a busca de sucesso baseado no êxito do trabalho. Para suprir as deficiências apontadas acima, foi desenvolvida e validada uma nova escala.

Método

Construção da Escala Revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R

A escala original serviu como ponto de partida para o novo instrumento. Foram mantidos os cinco itens com maior carga fatorial nos fatores da EVT e foram criados, a partir da definição conceitual dos tipos motivacionais, 26 novos itens para representar os aspectos propostos pela teoria de valores que não foram abordados na versão anterior. A seguir, foi realizada a análise por juízes com o objetivo de verificar a pertinência dos itens.

Após a análise por nove juízes especialistas na teoria de valores, as dimensões ficaram assim representadas: (a) Autodeterminação. Objetivo que a define: pensamento e ação independente – escolher, criar, explorar. Itens elaborados: Criar novas idéias no trabalho; Ter autonomia; Ter independência de pensamento; Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho. (b) Estimulação. Objetivo que a define: excitação, novidade, desafio na vida. Itens elaborados: Ter um trabalho que exija coragem; Ter um trabalho inovador; Ter desafios constantes; Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos; Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas; Ter um trabalho arriscado; Ter um trabalho que traga novidades constantemente. (c) Realização. Objetivo que a define: sucesso pessoal

por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais. Itens elaborados: Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos; Demonstrar minhas competências; Ser admirado pelo meu trabalho; Ser bem-sucedido na minha profissão; Ter uma profissão reconhecida socialmente; Ser reconhecido pelo resultados satisfatórios do meu trabalho; Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho. (d) Conformidade/tradição. Objetivo que a define: restrição de ações, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais; respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias que a cultura ou a religião do indivíduo fornecem. Itens elaborados: Ter uma rotina de trabalho; Obedecer às normas da organização; Ter um trabalho organizado; Respeitar a hierarquia; Ter um trabalho com hierarquia clara.

Os juízes apontaram ambigüidades em alguns itens. Para eles, os itens descritos a seguir representam tanto Autodeterminação quanto Estimulação: Desenvolver novas habilidades; Estimular a minha curiosidade; Ter um trabalho criativo; Ter um trabalho que requer originalidade. Entretanto, optou-se pela sua manutenção na escala, uma vez que Autodeterminação e Estimulação são fatores adjacentes e teoricamente pode haver uma integração entre esses dois fatores sem que isso comprometa a sua validade.

Participantes

Participaram da validação do questionário 412 funcionários de organizações públicas e cooperativas. A metade (50%) do sexo masculino, a maioria era casada (Casados=54%, Solteiros=30%, Separados=13%, Outros=3%), 84% possuíam pelo menos o ensino médio completo, 21% exerciam cargos de chefia, 50% eram funcionários públicos, 28% funcionários com contrato regido pela CLT, 9% tinham contrato temporário e 13% cooperados. A mediana da idade foi de 42 anos (mínimo de 16 e máximo de 71 anos) e a mediana de tempo de serviço foi de 51 meses (mínimo de 1 e máximo de 506 meses).

Instrumento

Foi utilizada a Escala de Valores do Trabalho Revisada – EVT-R. A escala possui 46 itens que foram derivados teoricamente da escala anterior, a EVT. O respondente deve avaliar o grau de importância do item como um princípio orientador em sua vida no trabalho em uma escala de 5 pontos que varia de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante). Com o objetivo de caracterização sócio-demográfica, também foram levantados alguns indicadores desta natureza.

Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

A coleta foi realizada em seis cidades do país. Depois de autorizada a realização da pesquisa pelas organizações, os pesquisadores entraram em contato com os

funcionários e solicitaram a sua colaboração para responder o questionário. Neste momento, foi informado o objetivo da pesquisa e foi garantido o anonimato dos respondentes. Foi esclarecido ainda o caráter voluntário da participação na pesquisa e, apenas os que concordaram com esses termos responderam o questionário. Os questionários foram devolvidos diretamente para o pesquisador que permanecia no local até o término da aplicação. Em geral, o pesquisador ficou por duas horas no local de aplicação, uma vez que nem todos os participantes puderam responder imediatamente o instrumento. O tempo médio de duração da aplicação foi de 20 minutos. Em algumas cidades em que não havia pesquisadores, as organizações designaram uma pessoa, que não fosse gestor, para fazer a coleta.

Os dados foram analisados por meio da análise fatorial (Fatoração dos eixos principais) com rotação promax e o Escalonamento Multidimensional (MDS) para obter evidências de validade de construto. Foram realizadas também análises de confiabilidade. Os questionários em que o participante respondeu o mesmo número em mais de 80% (37 itens) das vezes foram eliminados ($n=12$). Como houve menos de 4% de dados omissos não sistemáticos, optou-se por substituir pela média.

Resultados

Os resultados das análises de fatorabilidade da matriz indicaram a sua adequação para o uso da análise fatorial. O KMO foi de 0,88. Os itens apresentaram MSA (Medida de Adequação da Amostra) superior a 0,60. A matriz anti-imagem apresentou correlações inferiores a 0,30 para a maioria dos itens, apenas quatro correlações foram superiores a esse valor. Para a extração de fatores foi utilizada a análise paralela por meio do programa RanEigen (Enzmann, 1997) que indicou a presença de 7 fatores que explicaram 42,59% da variância.

Os resultados da análise fatorial podem ser visualizados na Tabela 1. Observa-se que as cargas fatoriais foram superiores a 0,30 para todos os itens que compõem os fatores, mas foram encontrados itens complexos. Os itens 12, 19 e 33 foram eliminados, pois após análise conceitual, observou-se que eles não representavam valores, mas satisfação no trabalho. A correlação item-total dentro dos fatores foi superior a 0,30 para todos os itens.

Em função do modelo teórico que prevê alta correlação entre os fatores, os estudos de valores têm utilizado a análise de escalonamento multidimensional (MDS) por ser mais apropriada para este tipo de dado. Assim, ela foi realizada como análise final. Optou-se pela retirada dos itens complexos identificados na análise fatorial. A MDS revelou a estrutura da Figura 2. As medidas de ajuste do modelo bidimensional foram satisfatórias, o S-Stress foi de 0,21 e o coeficiente de congruência de Tucker foi de 0,95. Observa-se que a estrutura circular proposta teoricamente parece adequada para interpretar os resultados. Os resultados são semelhantes aos encon-

Tabela 1
 Resultados da Análise Fatorial para a EVT-R

Variância explica (%)	Fator						
	1	2	3	4	5	6	7
	22,05	5,38	4,81	3,48	2,54	2,24	2,14
41 Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	0,90						
42 Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	0,87						
37 Ter um trabalho criativo	0,60						
38 Ter um trabalho inovador	0,59						
44 Ter um trabalho que requer originalidade	0,58						
43 Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	0,48						
39 Ter um trabalho interessante*	0,41					0,40	
32 Ter um trabalho que traga novidades constantemente*	0,41					0,34	
45 Ter uma profissão reconhecida socialmente	0,39						
8 Obter estabilidade financeira		0,77					
15 Poder me sustentar financeiramente		0,61					
10 Ganhar dinheiro		0,57					
20 Ser independente financeiramente		0,56					
31 Ter melhores condições de vida		0,48					
21 Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho			0,91				
17 Ser admirado pelo meu trabalho			0,77				
22 Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.			0,71				
18 Ser bem-sucedido na minha profissão			0,47				
6 Demonstrar minhas competências			0,41				
2 Colaborar para o desenvolvimento da sociedade				0,88			
3 Combater injustiças sociais				0,68			
23 Ser útil para a sociedade				0,58			
26 Ter compromisso social				0,54			
1 Ajudar os outros				0,49			
28 Ter fama					0,71		
24 Supervisionar outras pessoas					0,61		
35 Ter um trabalho arriscado					0,48		
34 Ter prestígio					0,43		
14 Obter posição de destaque*			0,41		0,41		
4 Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais**							0,35
30 Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho						0,53	
27 Ter desafios constantes						0,53	
7 Desenvolver novas habilidades						0,49	
25 Ter autonomia na realização das minhas tarefas						0,43	
9 Estimular a minha curiosidade						0,43	
29 Ter independência de pensamento**						0,39	
5 Criar novas idéias no trabalho*				0,33		0,38	
11 Gostar do que faço**						0,31	
16 Respeitar a hierarquia							0,76
36 Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara							0,53
13 Obedecer às normas do trabalho							0,51
40 Ter um trabalho organizado							0,38
46 Ter rotinas para realizar o trabalho							0,31

Notas. * Itens complexos. ** Itens com baixa correlação item-total.

trados na análise fatorial, porém os fatores 1 e 6 se aglutinaram em uma única região. O item 45 que aparecia no primeiro fator se agrupou no fator 5 e o item 35 se agrupou ao fator 1. Os itens que se localizaram em re-

giões diferentes da prevista teoricamente foram eliminados da representação gráfica apresentada na Figura 2. Foram eles: 7 - Desenvolver novas habilidades; 9 - Estimular a minha curiosidade; 11 - Gostar do que faço; 29 -

Ter independência de pensamento e, 46 - Ter rotinas para realizar o trabalho. Todos os demais resultados são idênticos à análise fatorial.

As regiões ou tipos motivacionais foram denominados conforme a teoria de Schwartz: (a) Autodeterminação e Estimulação ($n=10$, $\alpha=0,84$), (b) Segurança ($n=5$, $\alpha=0,79$), (c) Realização ($n=5$, $\alpha=0,81$), (d) Universalismo e Benevolência ($n=5$, $\alpha=0,77$), (e) Poder ($n=5$, $\alpha=0,72$) e (f) Conformidade ($n=4$, $\alpha=0,68$).

Os valores localizam-se nos espaços previstos (a seqüência de tipos motivacionais prevista teoricamente: universalismo, benevolência, conformidade, tradição, segurança, poder, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação) o que dá apoio à teoria. Houve uma inversão entre os tipos Realização e Poder, mas esses são fatores adjacentes o que não prejudica a validade teórica e pode indicar que ao aplicar os valores ao trabalho, a realização adote um significado mais próximo à segurança, pois é a demonstração de competências aceitas socialmente que garante a estabilidade no emprego. Alguns tipos motivacionais adjacentes se aglutinaram em uma única região. No caso de Universalismo e Benevolência, a ampliação do número de itens que reflitam Benevolência pode permitir a diferenciação. Os tipos Autodeterminação e Estimulação parecem realmente aglutinados e a análise de juízes já indicava que a

contextualização dos valores ao trabalho tornava sua diferenciação mais difícil. Testes futuros desta estrutura poderão indicar se isso se mantém.

Discussão

O objetivo do Estudo 2 foi desenvolver e validar uma nova versão da EVT de Porto e Tamayo (2003), a EVT-R. Este objetivo foi alcançado e agora uma nova versão reformulada da escala pode ser utilizada em pesquisas e diagnósticos, permitindo o avanço da teorização e mensuração dos valores do trabalho.

De forma geral, a inserção dos novos itens apresentou um efeito positivo para a estrutura empírica da EVT-R ao aproximá-la da teoria de valores de Schwartz (1992). Isto significa que o modelo da teoria geral de valores parece se aplicar bem aos valores do trabalho. Os resultados das análises indicam a estruturação de fatores correspondentes às dimensões de autodeterminação, estimulação, poder, realização, segurança, conformidade, universalismo e benevolência da teoria geral de valores humanos. Entretanto, os tipos tradição e benevolência ainda estão sub-representados e deverão ser revistos em estudos posteriores. Esta versão revisada aproxima-se consideravelmente do modelo geral de valores.

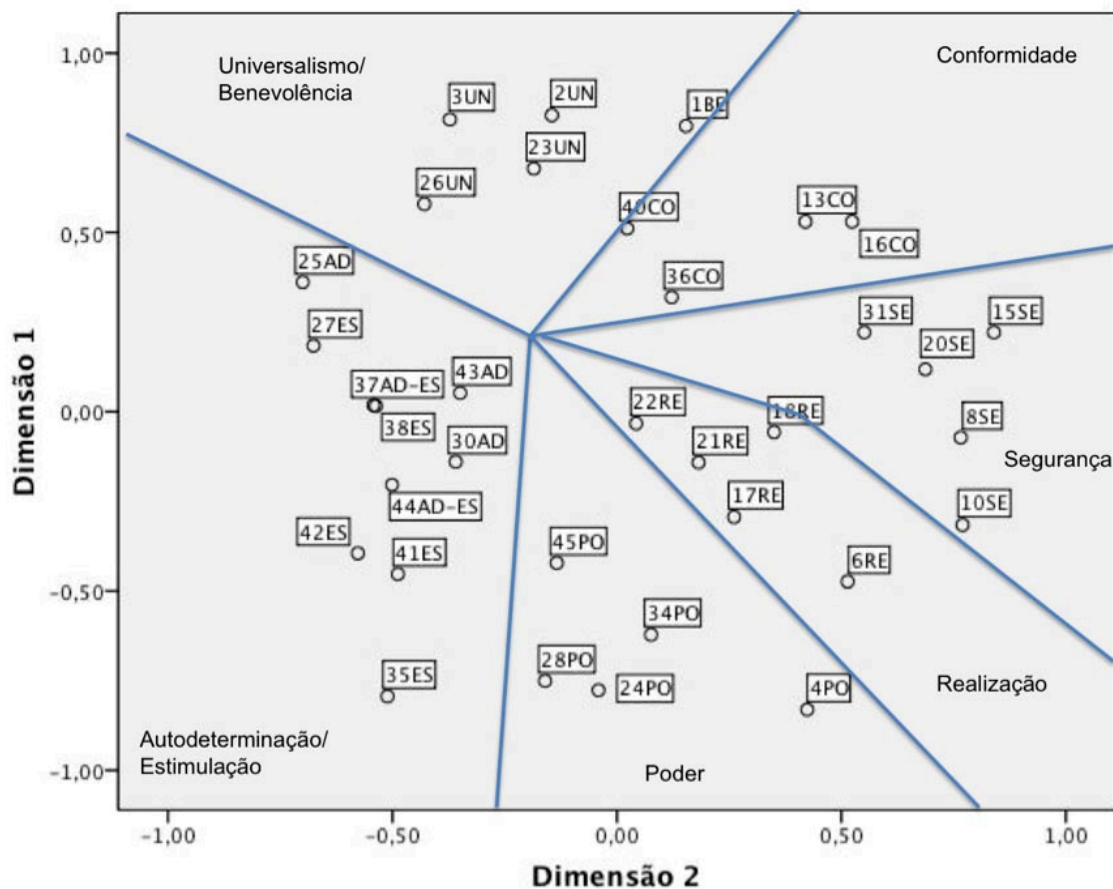


Figura 2. Gráfico de sedimentação do escalonamento multidimensional da EVT-R

Estes resultados são promissores e indicam a necessidade da continuação dos estudos de aprimoramento da EVT de Porto e Tamayo (2003). É importante que sejam, também, desenvolvidos estudos transculturais com esta escala, para verificar como a estrutura empírica dos valores laborais se organiza em diversas culturas. Desta forma será possível a construção de um modelo universal de valores do trabalho, a exemplo do que foi realizado com valores gerais, permitindo, então, a comparação da organização hierárquica dos valores laborais com os valores gerais em um nível de análise cultural.

Conclusões

Este artigo se propôs a testar a estrutura da EVT e analisar a sua adequação ao modelo de Schwartz (1992) e, a partir dos resultados encontrados, propor uma nova medida dos valores do trabalho que fosse mais adequada teoricamente. Os resultados apresentados permitem concluir que esses objetivos foram alcançados e que um novo instrumento que avalia melhor a estrutura teórica foi obtido. Esse novo instrumento pode ser utilizado em pesquisas futuras para ampliar a compreensão de como os valores do trabalho afetam as escolhas e comportamentos no trabalho.

O desenvolvimento de uma escala brasileira que apresenta dados consistentes para compreender os valores do trabalho tem implicações teóricas e práticas para a área de comportamento organizacional. Teoricamente, a identificação de uma estrutura que corrobora a literatura internacional possibilita o diálogo com outras pesquisas estrangeiras para se compreender o comportamento dos brasileiros. Outra implicação refere-se à possibilidade de desenvolvimento de diversas pesquisas que permitam compreender a dinâmica dos valores do trabalho com o comportamento dos indivíduos nas organizações, o estabelecimento de vínculos no trabalho e a relação entre indivíduo e organização.

Praticamente, a nova escala permite a identificação de aspectos relevantes para compreender a motivação no trabalho, como Autodeterminação e Conformidade. Assim, esta medida permite uma avaliação mais completa dos desejos dos trabalhadores e pode indicar novas relações entre os valores e resultados no trabalho.

A partir dos resultados de validação da EVT-R tem-se novo fôlego para seguir no aprimoramento da medida e no início do desenvolvimento de estudos teóricos de comparação cultural dos valores laborais. A estruturação de um modelo de valores do trabalho que seja aplicável a diferentes culturas é relevante para o desenvolvimento teórico do tema e a construção de uma teoria integrada para se compreender a motivação do homem frente ao trabalho e a atividades laborais. É necessário que mais estudos sejam feitos no âmbito brasileiro e que uma série de investigações de comparação cultural seja iniciada.

Referências

- Barrella, F. A. (2008). Valores relativos ao trabalho e competências gerenciais: Um estudo sobre perfis de gestores. In M. L. M. Teixeira (Ed.), *Valores humanos e gestão: Novas perspectivas* (pp. 429-449). São Paulo, SP: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.
- 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* (Natal), 4, 107-139.
- Campos, B. A. (2008). Estrutura de valores relativos ao trabalho: Um estudo em empresas juniores. In M. L. M. Teixeira (Ed.), *Valores humanos e gestão: Novas perspectivas* (pp. 389-408). São Paulo, SP: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7/8), 593-599.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values [Special issue]. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73-87.
- Enzmann, D. (1997). RanEigen: A program to determine the parallel analysis criterion for the number of principal components. *Applied Psychological Measurement*, 21, 232.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tathan, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Louback, J. C. (2006). *Valores organizacionais e racionalidades: Uma visita ao terceiro setor*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of simple size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Pereira, E. L. (2006). *Valores individuais e valores organizacionais: Uma contribuição para o estudo de congruências*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205-216.
- Porto, J. B. (2004). *Estrutura e transmissão dos valores laborais: Um estudo com estudantes universitários*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, DF.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70.

- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2008). Valores do trabalho. In M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Rodrigues, M. (2005). *Assédio moral e a estabilidade dos valores do trabalho*. São Paulo, SP Editora da Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Rodrigues, M. (2008). Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. In M. L. M. Teixeira (Ed.), *Valores humanos e gestão* (pp. 409-428). São Paulo, SP: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work [Special issue]. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- 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, CA: Academic.
- Schwartz, S. H. (2005a). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 56-95). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2005b). Valores humanos básicos: Seu contexto e estrutura inter-cultural. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 21-55). Rio de Janeiro, RJ: Vozes.
- 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., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274-288.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Takase, M., Maude, P., & Manias, E. (2005). Explaining nurses' work behaviour from their perception of the environment and work values. *International Journal of Nursing Studies*, 42(8), 889-898.
- Taris, R., & Feij, J. A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 52-80.
- Wils, T., Luncasu, M., & Waxin, M. F. (2007). Development and validation of a structural model of work values. *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 62, 305-332.

Recebido: 11/02/2008
1ª revisão: 22/09/2008
2ª revisão: 16/12/2008
3ª revisão: 08/01/2009
Aceite final: 13/01/2009