

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

SIGNIFICADO DO TRABALHO:
ESTUDO NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO

Sergio Hideo Kubo

Orientadora: Profa. Dra. Maria Aparecida Gouvêa

SÃO PAULO

2009

Prof. Dr. Adolpho José Melfi
Reitor da Universidade de São Paulo

Profa. Dra. Maria Tereza Leme Fleury
Diretora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Eduardo Pinheiro Gondim de Vasconcellos
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Isak Kruglianskas
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

SERGIO HIDEO KUBO

**SIGNIFICADO DO TRABALHO:
ESTUDO NOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO**

Dissertação apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Aparecida Gouvêa

SÃO PAULO

2009

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Kubo, Sergio Hideo

Significado do trabalho: estudo nos setores público e privado /
Sergio Hideo Kubo. -- São Paulo, 2009.
211 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2009.
Bibliografia.

1. Trabalho 2. Psicologia organizacional 3. Administração pública
4. Modelos (Análise multivariada) I. Universidade de São Paulo. Faculdade
de Economia, Administração e Contabilidade II. Título.

CDD – 331

Gostaria de deixar aqui registrado o meu agradecimento a todos que, com ajuda e incentivo, tornaram possível iniciar, elaborar e concluir esse trabalho, em especial:

À minha orientadora, Profa. Maria Aparecida Gouvêa pela sua paciência, dedicação e orientação determinada para a finalização deste trabalho.

Aos demais Mestres da FEA, especialmente ao Prof. Dr. Ronaldo Zwicker, pelos conhecimentos transmitidos e apoio nas diversas fases desse trabalho.

Ao Prof. Diógenes de Souza Bido pelas inestimáveis ajudas nas partes de Modelagem de Equações Estruturais e do *software* PLS.

Aos colegas Fanny Niño, Sandra Nakagawa e Hamilton Coimbra pelas valiosas contribuições a este trabalho.

Aos colegas da Sefaz, em especial à Dalvanira Paes Leme e ao Carlos Dias Corrêa, pelo apoio para viabilizar esse trabalho.

Ao Seiti Yamashiro pela contribuição na montagem do questionário “*on line*”.

Aos funcionários das secretarias da pós-graduação, especialmente à Valéria e à Andréia, pela paciência e auxílio em diversas ocasiões.

Aos funcionários da biblioteca da FEA, sempre gentis e atenciosas, especialmente à Giseli Adornato pela colaboração e disponibilidade.

À minha esposa Tereza e aos meus filhos Larissa e Rodrigo, pela compreensão nos diversos momentos em que tive que abdicar da convivência familiar para possibilitar a conclusão desse trabalho.

RESUMO

O trabalho tem sido visto não somente como forma de obter a renda, mas como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social e a possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais, entre outros. Essa pesquisa teve como objetivo investigar os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho, tais como: - centralidade do trabalho, onde se procurou investigar o grau de importância do trabalho dentro do contexto das diversas áreas da vida das pessoas tais como família, lazer, religião e vida comunitária; - normas da sociedade tanto como fornecedora de condições como cobradora de atitudes; - objetivos e resultados valorizados, refletindo o que se busca com o trabalho. Adicionalmente, verificaram-se os diferentes significados do trabalho em função das características dos respondentes, em especial considerando os trabalhadores do setor público e de outros setores. A partir da pesquisa na literatura, foi elaborado um modelo inicial que, não se mostrando satisfatório à luz da amostra colhida, foi substituído por um outro, entre quatro analisados. O modelo escolhido foi o que melhor *goodness of fit* apresentou, utilizando-se modelagem de equações estruturais pelo método *partial least square*. Identificou-se, entre outros resultados, que o significado do trabalho se reflete, na ordem, na centralidade do trabalho, objetivos e resultados valorizados e por último, nas normas sociais. Analisando-se as diferenças entre a sub-amostra do setor público e a de outros setores, concluiu-se que os respondentes do setor público vêem o trabalho também como sentido da vida, valorizam que a tarefa seja adequada à capacidade e que tenha variedade. Os respondentes de outros setores, por sua vez, valorizam um bom ambiente físico, um bom relacionamento interpessoal, o trabalho interessante e um bom salário. Para complementar a pesquisa, foram utilizadas outras técnicas de análises, tais como regressão logística, comparação de médias e análise fatorial exploratória. Quanto à centralidade no trabalho, apresentaram maiores valores: as mulheres, os solteiros e os de maior escolaridade. Se for considerada a influência das normas sociais orientadas a deveres, apresentaram maiores valores: as mulheres, os solteiros, os religiosos, os com menos dependentes e os mais satisfeitos com a vida. Quanto ao índice de significado do trabalho, as mulheres se destacaram, apresentando maiores valores.

ABSTRACT

Work has been seen not only as a means of obtaining income, but as an activity that promotes personal achievement, social status and the possibility of establishing and maintaining interpersonal contacts, among other factors. This research aimed to investigate the factors that influence and give meaning to work such as: - work centrality, which aimed to investigate the degree of the importance of work within the context of different areas of people's lives, such as family, leisure, religion and life in community; - social norms, both as a supplier of conditions such as a collector of attitudes; - valued objectives and results, reflecting what one aspires to by working. Additionally it sought to identify different meanings depending on the respondents' characteristics, especially considering workers from public and other sectors. Based in the literature, an initial model was developed, which did not prove satisfactory in light of the sample. The initial model was then replaced by another, from among four models examined. The chosen model presented the best goodness-of-fit under the structural equation modeling using partial least square method. It was found, among other results, that the meaning of work reflects, by order, on the centrality of work, on valued objectives and results and finally, on social norms. Analyzing the differences between the public sector's sub-sample and that of other sectors, it was concluded that the respondents in the public sector see work as a meaning for life, value the appropriateness of the tasks to their capacity and the variety of tasks. The respondents of other sectors, in turn, place a higher value on a proper working environment, good interpersonal relationships, the attractiveness of tasks and good remuneration. To complement the research, other techniques were used, such as logistic regression, comparison of means and exploratory factor analysis. With regard to work centrality, women have higher values than men, as do singles and those with higher education. If considering the influence of duty-oriented social norms, higher values were found for: women, singles, religious individuals, those with less dependents and those more satisfied with life. For the meaning of work, women stood out by showing higher values.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	4
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	5
LISTA DE QUADROS	6
LISTA DE GRÁFICOS	9
1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Justificativa do tema	12
1.2 Objetivo do estudo	14
1.3 Estrutura do trabalho	15
2 REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 O trabalho	17
2.2 As relações históricas do trabalho	19
2.3 Conceituação dos construtos	22
2.3.1 Centralidade do trabalho	23
2.3.2 Normas sociais do trabalho	26
2.3.3 Resultados e objetivos valorizados do trabalho	28
2.4 Modelos e descrições	30
2.4.1 O modelo do MOW – <i>Meaning of Working International Research Team</i>	30
2.4.2 O modelo de Soares (1992)	34
2.4.3 O modelo de Bastos (1995)	36
2.4.4 O modelo de Lundberg e Peterson (1994)	36
2.4.5 O modelo de Harpaz e Fu (2002, p. 658)	37
2.4.6 O modelo de Pérezgonzález e Vilela (2005)	38
2.4.7 O modelo de Son (2006)	39
2.4.8 O modelo de Wittenkamp (2006)	40
2.5 Descrição e Resultados de Pesquisa	41
2.5.1 O estudo do MOW <i>International Research Team</i> (MOW, 1987)	42
2.5.1.1 Centralidade do trabalho (MOW, 1987, p.79)	43
2.5.1.2 Normas sociais do trabalho (MOW, 1987, p.93)	44
2.5.1.3 Resultados valorizados do trabalho (MOW, 1987, p.111)	45
2.5.1.4 Definições do trabalho (MOW, 1987, p.159)	47
2.5.1.5 Padrões do significado do trabalho (MOW, 1987, p.173)	49
2.5.1.6 Indicadores dos padrões (MOW, 1987, p.79)	51
2.5.1.7 As conseqüências do significado do trabalho (MOW, 1987, p.185)	51
2.5.1.8 Sumário geral do significado do trabalho (MOW, 1987, p.247)	52
2.5.1.9 Relacionamentos encontrados pelo MOW (MOW, 1987, p.79)	53
2.5.2 O estudo de Soares (1992)	53
2.5.3 O estudo de Bastos (1995)	55
2.5.4 O estudo de Lundberg e Peterson (1994)	57
2.5.5 O estudo de Harpaz e Fu (2002, p. 658)	59
2.5.6 O estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005)	61
2.5.7 O estudo de Son (2006)	62
2.5.8 O estudo de Wittenkamp (2006)	63
3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	65
3.1 O trabalho na administração pública	65
3.2 Administração pública direta do Estado de São Paulo	66
4 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA	73
4.1 Tipo de pesquisa	73
4.2 População e amostra	74
4.3 Coleta de dados	75

4.4	Modelo de pesquisa.....	76
4.5	Hipóteses a verificar.....	78
4.6	Instrumento de coleta de dados.....	80
4.7	Pré-teste.....	80
4.8	Tratamento preliminar das variáveis.....	80
4.9	Confiabilidade das medidas.....	81
4.10	Validação do modelo multivariado.....	83
4.11	Plano de análise dos dados.....	86
4.11.1	Modelagem de equações estruturais.....	87
4.11.2	Análise fatorial exploratória.....	88
4.11.3	Comparação de médias.....	90
4.11.4	Análise de regressão logística.....	90
5	ANÁLISE DOS DADOS.....	93
5.1	Análise preliminar das variáveis.....	93
5.1.1	Dados perdidos (<i>missings</i>) e atípicos (<i>outliers</i>).....	93
5.1.2	Estatísticas descritivas.....	95
5.2	Perfil da amostra.....	96
5.3	Modelagem de equações estruturais.....	100
5.3.1	Modelo proposto MP.....	101
5.3.2	Modelo A1.....	107
5.3.3	Modelo A2.....	111
5.3.4	Modelo A3.....	115
5.3.5	Modelo A4.....	119
5.3.6	Comparação entre modelos.....	123
5.3.7	Validação do modelo estrutural.....	124
5.3.8	Análise Fatorial Exploratória.....	125
5.3.8.1	Centralidade do trabalho.....	125
5.3.8.2	Objetivos e Resultados Valorizados.....	128
5.3.8.3	Normas Sociais Orientadas a Direitos.....	130
5.3.8.4	Normas Sociais Orientadas a Deveres.....	131
5.3.9	Modelo E1.....	133
5.3.9.1	Indicadores do modelo E1.....	137
5.3.10	Estudo dos Setores Público e Privado com o modelo escolhido (A4).....	139
5.3.10.1	Modelo A4 – Setor Público.....	139
5.3.10.2	Modelo A4 – Outros setores.....	143
5.3.10.3	Comparação dos modelos do Setor Público e Outros Setores.....	147
5.4	Comparação de médias – Construtos do modelo escolhido A4.....	149
5.4.1	Normalidade das variáveis latentes.....	149
5.4.2	Variável Sexo.....	150
5.4.3	Variável Escolaridade.....	153
5.4.4	Variável Estado Civil.....	155
5.4.5	Variável Contato com religião.....	157
5.4.6	Variável Associação a sindicato.....	159
5.4.7	Variável Dependentes.....	161
5.4.8	Variável Renda familiar.....	163
5.4.9	Variável Satisfação com a vida.....	165
5.5	Regressão logística.....	168
5.6	Análise complementar sobre centralidade do trabalho.....	171
5.6.1	Distribuição dos valores da Centralidade do trabalho.....	171
5.6.2	Centralidade composta MOW <i>versus</i> construto Centralidade MOW.....	172

6	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES FINAIS.....	175
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	179
	APÊNDICES.....	185

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

KMO - *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*
MOW – *Meaning of Working – International Research Team*
MSA - *Measures of Sampling Adequacy*
PLS – *Partial Least Square*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

ILUSTRAÇÃO 1 - MODELO HEURÍSTICO DE PESQUISA.....	30
ILUSTRAÇÃO 2 - REPRESENTAÇÃO ESTRUTURADA DO SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	33
ILUSTRAÇÃO 3 – MODELO COM OS CONSTRUTOS DO MOW.....	34
ILUSTRAÇÃO 4 - MODELO INICIAL DE SIGNIFICADO DO TRABALHO DE SOARES.....	34
ILUSTRAÇÃO 5 - MODELO EMPÍRICO DE SOARES.....	35
ILUSTRAÇÃO 6 - MODELO DE BASTOS.....	36
ILUSTRAÇÃO 7 - MODELO DE LUNDBERG E PETERSON.....	37
ILUSTRAÇÃO 8 - MODELO DE HARPAZ E FU.....	38
ILUSTRAÇÃO 9 - ESTRUTURA FATORIAL OBLÍQUA DO SIGNIFICADO DO TRABALHO.....	39
ILUSTRAÇÃO 10 - MODELO DE PESQUISA DE SON.....	40
ILUSTRAÇÃO 11 - MODELO DE CENTRALIDADE DO TRABALHO DE WITTENKAMP.....	41
ILUSTRAÇÃO 12 - ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA EM DOIS TEMPOS: 1981 E 1993.....	60
ILUSTRAÇÃO 13 - MODELO DE PESQUISA.....	77
ILUSTRAÇÃO 14 - MODELO MP INICIAL.....	102
ILUSTRAÇÃO 15 – MODELO FINAL MP APÓS 5 PROCESSAMENTOS.....	103
ILUSTRAÇÃO 16 – MODELO INICIAL A1.....	107
ILUSTRAÇÃO 17 – MODELO FINAL APÓS 15 PROCESSAMENTOS.....	108
ILUSTRAÇÃO 18 - MODELO INICIAL A2.....	111
ILUSTRAÇÃO 19 – MODELO FINAL APÓS 7 PROCESSAMENTOS.....	112
ILUSTRAÇÃO 20 - MODELO INICIAL A3.....	115
ILUSTRAÇÃO 21 - MODELO FINAL A3 APÓS 9 PROCESSAMENTOS.....	116
ILUSTRAÇÃO 22 - MODELO INICIAL A4.....	119
ILUSTRAÇÃO 23 - MODELO A4 APÓS 9 PROCESSAMENTOS.....	120
ILUSTRAÇÃO 24 - <i>BOOTSTRAPPING</i> DO MODELO A4.....	124
ILUSTRAÇÃO 25 - MODELO E1 INICIAL.....	133
ILUSTRAÇÃO 26 - MODELO E1 FINAL APÓS 4 PROCESSAMENTOS.....	134
ILUSTRAÇÃO 27 - <i>BOOTSTRAPPING</i> DO MODELO E1.....	137
ILUSTRAÇÃO 28 - MODELO A4 SETOR PÚBLICO.....	139
ILUSTRAÇÃO 29 - MODELO A4 SETOR PÚBLICO FINAL APÓS 8 PROCESSAMENTOS.....	140
ILUSTRAÇÃO 30 - MODELO A4 OUTROS SETORES INICIAL.....	143
ILUSTRAÇÃO 31 - MODELO FINAL A4 SETOR PRIVADO APÓS 6 PROCESSAMENTOS.....	144

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - CONSTRUTOS UTILIZADOS EM DIVERSOS ESTUDOS	23
QUADRO 2 - FORMAS DE ESTADO E DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL	65
QUADRO 3 - CONSTRUTOS E INDICADORES.....	78
QUADRO 4 – PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS	86
QUADRO 5 - TÉCNICAS DE COMPARAÇÃO DE MÉDIAS	90
QUADRO 6 - VARIÁVEIS	93
QUADRO 7 - MODELOS ESTUDADOS <i>VERSUS</i> CONSTRUTOS.....	100
QUADRO 8 - VARIÁVEIS LATENTES.....	123
QUADRO 9 – VARIÁVEIS LATENTES DO MODELO E1	138
QUADRO 10- COMPARAÇÃO DOS INDICADORES DOS SETORES PÚBLICO E OUTROS SETORES...	147
QUADRO 11 - VARIÁVEIS LATENTES.....	149
QUADRO 12 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA SEXO	152
QUADRO 13 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA ESCOLARIDADE	154
QUADRO 14 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA ESTADO CIVIL.....	156
QUADRO 15 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA CONTATO COM RELIGIÃO	159
QUADRO 16 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA ASSOCIAÇÃO A SINDICATO	161
QUADRO 17 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA DEPENDENTES	163
QUADRO 18 – MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA RENDA FAMILIAR	165
QUADRO 19 - MÉDIAS DOS CONSTRUTOS PARA SATISFAÇÃO COM A VIDA.....	167
QUADRO 20 – CENTRALIDADE COMPOSTA MOW	171

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - SERVIDORES DO GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO	68
TABELA 2 - TOTAL DE SERVIDORES POR SITUAÇÃO DE ATIVIDADE	69
TABELA 3 – GRAU DE INSTRUÇÃO DOS SERVIDORES.....	69
TABELA 4 - FAIXA ETÁRIA DOS SERVIDORES ATIVOS.....	71
TABELA 5 - PLANEJAMENTO DO TRATAMENTO PRELIMINAR DOS DADOS.....	81
TABELA 6 - DISTÂNCIA DE MAHALANOBIS.....	94
TABELA 7 – TRATAMENTO PRELIMINAR DOS DADOS	95
TABELA 8 - VALORES DE AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	104
TABELA 9 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	105
TABELA 10 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	105
TABELA 11 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	105
TABELA 12 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	109
TABELA 13 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	109
TABELA 14 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	109
TABELA 15 – <i>GOODNESS OF FIT</i>	110
TABELA 16 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	113
TABELA 17 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	113
TABELA 18 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	113
TABELA 19 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	114
TABELA 20 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	117
TABELA 21 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	117
TABELA 22 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	117
TABELA 23 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	118
TABELA 24 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	121
TABELA 25 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	121
TABELA 26 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>).....	121
TABELA 27 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	122
TABELA 28 – <i>GOODNESS OF FIT</i>	123
TABELA 29 - KMO E TESTE DE ESFERICIDADE DE BARTLETT	126
TABELA 30 - MSA	126
TABELA 31 - COMUNALIDADES	127
TABELA 32 - CARGAS FATORIAIS	127
TABELA 33 - KMO E TESTE DE ESFERICIDADE DE BARTLETT	128
TABELA 34 - MSA	128
TABELA 35 - COMUNALIDADES	129
TABELA 36 - CARGAS FATORIAIS	129
TABELA 37 - KMO E TESTE DE ESFERICIDADE DE BARTLETT	130
TABELA 38 - MSA	130
TABELA 39 - COMUNALIDADES	131
TABELA 40 - KMO E TESTE DE ESFERICIDADE DE BARTLETT	131
TABELA 41 - MSA	131
TABELA 42 - COMUNALIDADES	132
TABELA 43 - CARGAS FATORIAIS	132
TABELA 44 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	135
TABELA 45 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	135
TABELA 46 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	136
TABELA 47 – <i>GOODNESS OF FIT</i>	136
TABELA 48 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	141

TABELA 49 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	141
TABELA 50 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	141
TABELA 51 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	142
TABELA 52 - AVE E CONFIABILIDADE COMPOSTA	144
TABELA 53 - MATRIZ DE CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS LATENTES	145
TABELA 54 - MATRIZ DE CARGAS (<i>CROSS-LOADINGS</i>)	145
TABELA 55 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	146
TABELA 56 - <i>GOODNESS OF FIT</i>	148
TABELA 57 - TESTE DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE ADERÊNCIA À NORMAL	150
TABELA 58 - TESTE T PARA IGUALDADE DE MÉDIAS	151
TABELA 59 - MÉDIAS NOS GRUPOS	151
TABELA 60 - TESTE DE MANN-WHITNEY	152
TABELA 61 - TESTE T PARA IGUALDADE DE MÉDIAS	153
TABELA 62 - MÉDIAS NOS GRUPOS	153
TABELA 63 - TESTE DE MANN-WHITNEY	154
TABELA 64 - TESTE T PARA IGUALDADE DE MÉDIAS	155
TABELA 65 - MÉDIAS NOS GRUPOS	155
TABELA 66 - TESTE DE MANN-WHITNEY	156
TABELA 67 - MÉDIAS NOS GRUPOS	156
TABELA 68 - TESTE DE LEVENE PARA IGUALDADE DE VARIÂNCIA	157
TABELA 69 - ANOVA	157
TABELA 70 - COMPARAÇÃO MÚLTIPLA	158
TABELA 71 - MÉDIAS NOS GRUPOS	158
TABELA 72 - TESTE DE KRUSKAL-WALLIS	158
TABELA 73 - TESTE T PARA IGUALDADE DE MÉDIAS	159
TABELA 74 - MÉDIAS NOS GRUPOS	160
TABELA 75 - TESTE DE MANN-WHITNEY	160
TABELA 76 - MÉDIAS NOS GRUPOS	160
TABELA 77 - TESTE T DE IGUALDADE DE MÉDIAS	161
TABELA 78 - MÉDIAS NOS GRUPOS	162
TABELA 79 - TESTE DE MANN-WHITNEY	162
TABELA 80 - TESTE DE LEVENE PARA IGUALDADE DE VARIÂNCIA	163
TABELA 81 - TESTE DE KRUSKAL-WALLIS	164
TABELA 82 - MÉDIAS NOS GRUPOS	164
TABELA 83 - TESTE T PARA IGUALDADE DE MÉDIAS	165
TABELA 84 - MÉDIAS NOS GRUPOS	166
TABELA 85 - TESTE DE MANN-WHITNEY	166
TABELA 86 - MÉDIAS NOS GRUPOS	167
TABELA 87 - CODIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS <i>DUMMY</i>	168
TABELA 88 - TESTE DE <i>GOODNESS-OF-FIT</i> HOSMER E LEMESHOW	169
TABELA 89 - VARIÁVEIS NA EQUAÇÃO	169
TABELA 90 - TABELA DE CLASSIFICAÇÃO	170
TABELA 91 - CORRELAÇÃO ENTRE CENTRALIDADE COMPOSTA MOW E CONSTRUTO CENTRALIDADE MOW	173

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - QUESTÃO DA HERANÇA.....	13
GRÁFICO 2 - CENTRALIDADE MÉDIA DO TRABALHO PARA CADA PAÍS.	44
GRÁFICO 3 - DIREITOS E DEVERES NO TRABALHO.	45
GRÁFICO 4 - AGRUPAMENTOS DAS DEFINIÇÕES DE TRABALHO POR PAÍS.	49
GRÁFICO 5 – PADRÕES DE SIGNIFICADO DO TRABALHO POR PAÍS.....	50
GRÁFICO 6 - PADRÕES DE SIGNIFICADO DO TRABALHO POR OCUPAÇÃO.	50
GRÁFICO 7 - ÍNDICE DE CENTRALIDADE DO TRABALHO NOS OITO PAÍSES (2 A 10).	52
GRÁFICO 8 - ESFERAS DA VIDA COM IMPORTÂNCIA MÉDIA.....	54
GRÁFICO 9 - IMPORTÂNCIA PERCENTUAL MÉDIA DAS ESFERAS DA VIDA	56
GRÁFICO 10 - CENTRALIDADE DO TRABALHO DOS PAÍSES DO MOW E DA BAHIA.....	56
GRÁFICO 11 - IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA VIDA DOS INDIVÍDUOS	58
GRÁFICO 12 - SIGNIFICADO DO TRABALHO E PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE EMPREGO.....	62
GRÁFICO 13 - VALORES MÉDIOS DE CENTRALIDADE DO TRABALHO.....	63
GRÁFICO 14 - SERVIDORES ATIVOS, PERCENTUAL POR SEXO.....	68
GRÁFICO 15 - GRÁFICO DA DISTRIBUIÇÃO DA SITUAÇÃO DOS SERVIDORES PAULISTAS	69
GRÁFICO 16 - GRAU DE INSTRUÇÃO DOS SERVIDORES ATIVOS E INATIVOS.....	70
GRÁFICO 17 - PERCENTUAIS DAS FAIXAS ETÁRIAS DOS SERVIDORES ATIVOS	70
GRÁFICO 18 – IDADE.....	97
GRÁFICO 19 - ESTADO CIVIL	97
GRÁFICO 20 - SEXO.....	97
GRÁFICO 21 – CONTATO COM RELIGIÃO.....	97
GRÁFICO 22 - ESCOLARIDADE.....	98
GRÁFICO 23 - SETOR PÚBLICO E OUTROS SETORES.....	98
GRÁFICO 24 - ESFERAS DA VIDA COM IMPORTÂNCIA RELATIVA	98
GRÁFICO 25 - ESFERAS DA VIDA NO SETOR PÚBLICO	99
GRÁFICO 26 - ESFERAS DA VIDA EM OUTROS SETORES	99
GRÁFICO 27 - CENTRALIDADE DO TRABALHO COMPOSTA MOW.....	172
GRÁFICO 28 - CENTRALIDADE COMPOSTA MOW.....	172

1 INTRODUÇÃO

Thompson (1989, p.11) apresenta uma conceituação da natureza mutante do trabalho no contexto das ciências sociais, correspondendo ao *slogan* da Feira Mundial de 1933 que era: “A ciência descobre, a indústria aplica e o homem se adapta”. Essa frase pode ser descrita como: os cientistas e tecnólogos fazem descobertas independentes que renovam constantemente os meios de produção; os gestores as aplicam da forma mais eficiente possível; e os trabalhadores reagem e se adaptam a essas mudanças. Esses relacionamentos estão em contraste com o quadro normalmente apresentado pelos teóricos das ciências sociais para os quais há um caráter conflituoso nas relações entre o trabalho, a ciência e a tecnologia. Segundo Baldry *et al.* (2007, p. 12), a “era industrial consolidou uma separação geográfica e social do trabalho de todos os outros domínios da vida social e dos conjuntos de relações sociais que caracterizam a família, a comunidade, o lazer, a política e a religião”. No entanto, quando se analisa o significado do trabalho na vida das pessoas empregadas no início do século XXI, é necessário comparar as características do trabalho dos meados do século passado com o trabalho à luz do modelo da "sociedade da informação" ou da "economia baseada no conhecimento". Nesse novo modelo, o valor econômico é mais encontrado nos “produtos intangíveis, tais como novas idéias, *software*, serviços e relacionamentos, e menos em produtos tangíveis, como produtos físicos, toneladas de aço ou de acres de terra” (NEWWELL *et al. apud* BALDRY *et al.*, 2007, p.13). As atividades econômicas ocorrem em grande variedade de formas organizacionais e com tendência a serem dispersas, com trabalho em menor escala, com uma variedade maior de modalidades de contratos de emprego, com maior flexibilidade na organização do trabalho, resultando em grande variabilidade das condições de emprego e dos horários de trabalho. E, considerando-se essas variações, qual seria a importância do trabalho, nos dias atuais, no contexto das diversas áreas da vida tais como família, lazer, religião, vida comunitária e o trabalho? Quais fatores influenciam e conferem sentido ao trabalho? Na busca de respostas a esses questionamentos, foi elaborado esse estudo.

1.1 Justificativa do tema

Não é possível discutir o significado do trabalho na vida das pessoas sem analisar o significado da vida na sociedade moderna, que tem sofrido alterações com o aparecimento de novas tecnologias e novas estruturas de força de trabalho, implicando em mudanças nos valores dos conceitos relacionados com o trabalho (MOW, 1987, p. 12).

A importância do trabalho pode ser verificada pela constatação da quantidade de horas por dia que as pessoas permanecem nessa atividade. Também são relevantes os dias, os meses e os anos gastos na preparação para essa atividade, seja na formação escolar que dá a capacitação básica para exercer as atividades na profissão escolhida, seja no treinamento específico, normalmente nas primeiras organizações em que as pessoas trabalham, para adquirir os conhecimentos para o bom desempenho na função dentro da organização.

O tema do trabalho, inserido no contexto da vida, tem sido estudado no campo da psicologia organizacional. O trabalho tem sido visto não somente como forma de obter a renda, mas como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social, possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais e dessa forma, uma vida mais significativa (SOARES, 1992). Entretanto, diversas disciplinas reivindicam o trabalho como uma das suas áreas de estudo; somente para citar algumas, podem-se mencionar: sociologia industrial, teoria organizacional, administração, relações industriais, psicologia social do trabalho, sociologia das ocupações e outras (THOMPSON, 1989, p.11).

A psicologia organizacional, inicialmente preocupava-se somente com o indivíduo dentro da organização. Hoje, a psicologia organizacional é considerada um campo de estudos interdisciplinar, onde são estudadas as interações do indivíduo com a antropologia, a sociologia e a ciência política, entre outros, levando a uma compreensão abrangente dos fenômenos que ocorrem dentro do ambiente organizacional. O estudo da psicologia organizacional coloca o indivíduo dentro do sistema organizacional, estudando-se o seu comportamento e o seu desenvolvimento nesse ambiente. Esse estudo não se restringe ao indivíduo em si, mas também ao grupo a que está inserido, assim como ao sistema como um todo (SHEIN, 1982 *apud* SIEBRA, 2000).

“Quando uma pessoa pensa em trabalho, geralmente pensa em emprego. Porém, o trabalho não é somente um emprego. É muito mais. Embora seja por meio dele que se consiga a subsistência básica e condições materiais para uma vida decente, não tem somente essa função. É, acima de tudo, uma atividade por meio da qual um indivíduo se inclui no mundo, cria relacionamentos, usa seus talentos, aprende e desenvolve sua identidade e o sentimento de fazer parte” (MORIN, 2004, p. 3).

Embora fatores econômicos sejam muito importantes quando se decide trabalhar, há uma grande chance de o aspecto econômico não ser o único a ser considerado. A importância de fatores não econômicos pode ser constatada no estudo realizado por Morse e Weiss (1955 *apud* VROOM, 1995, p. 37) onde se perguntou a 401 indivíduos se, caso viessem a herdar uma quantia que permitisse viver confortavelmente pelo resto da vida, continuariam trabalhando, na mesma atividade ou em outra. Oitenta por cento dos respondentes disseram que continuariam a trabalhar.

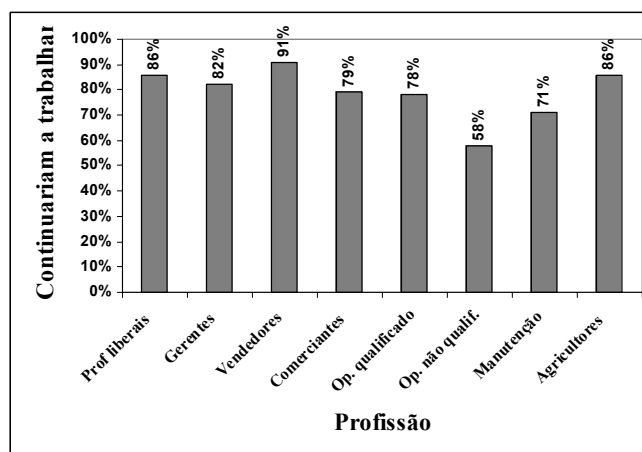


Gráfico 1 - Questão da herança

Fonte: Adaptado de MORSE; WEISS, 1955, p. 197 *apud* VROOM, 1995, p. 37.

Dessa forma, foi verificado que, embora não seja possível fazer um experimento real do caso da herança, muitas pessoas continuariam a trabalhar mesmo se não precisassem, conforme Gráfico 1, indicando que há outros motivos para o trabalho, além da sua remuneração. A questão da herança de Morse e Weiss (1955) *apud* Vroom (1995) tem sido chamada também, com uma adaptação, de questão da loteria por MOW (1987), Bastos (1995) e Harpaz e Fu (2002).

A centralidade do trabalho, segundo MOW (1987, p. 80), pode ser definida como “a importância relativa do trabalho na vida de uma pessoa” em um dado momento. A história e as perspectivas de evolução da Psicologia Organizacional e da Psicologia do Trabalho

oferecem apoio à intenção de estudar conjuntamente a centralidade do trabalho e a motivação para o trabalho, explorando como um afetaria o outro (BORGES e ALVES FILHO, 2001, p. 178). Se, de fato, houver essa forte associação entre ambos, seus estudos não podem ficar dissociados um do outro.

A satisfação e a motivação no trabalho não serão objetos do presente estudo. Entretanto, estes conceitos poderão ser mencionados em algumas seções, por não ser possível dissociar o significado do trabalho da satisfação e motivação.

Sabendo-se que o trabalho é uma atividade presente nas diversas culturas, o estudo do motivo de as pessoas trabalharem, como vivenciam e o que o trabalho significa para elas é de suma importância para o entendimento desse importante aspecto da vida das pessoas.

1.2 Objetivo do estudo

O objetivo desse estudo é verificar o significado do trabalho em uma população, em que aproximadamente a metade é composta por empregados do setor público e outra metade por outros setores (privados), e a relação das diferenças dos significados em função de características dos respondentes.

A expectativa é que esse conhecimento poderá ser uma ferramenta útil para a atuação das áreas de recursos humanos tanto da administração pública como de empresas privadas, com a finalidade de promover programas de incentivo e motivação, visando melhorias no desempenho desses funcionários, à medida que passa a haver o entendimento da forma de pensar e sentir dos funcionários.

Pretende-se, ainda, contribuir para a formação conceitual e melhor compreensão do significado do trabalho, em especial, nas organizações públicas brasileiras.

Para alcançar o objetivo desse estudo, pretende-se:

- 1) Identificar os fatores que caracterizam os funcionários da administração pública e de empresas privadas, utilizando-se de um modelo sobre o significado do trabalho;

- 2) Investigar as variáveis do perfil sócio-demográfico que discriminam os respondentes nos níveis de cada fator componente do modelo utilizado sobre o significado do trabalho.

1.3 Estrutura do trabalho

A dissertação está estruturada de forma a apresentar no capítulo um, a proposta da pesquisa, a justificativa do tema e o objetivo do estudo. O capítulo dois apresenta a fundamentação teórica, consistindo dos conceitos a respeito do trabalho e sua evolução histórica; descrição dos principais construtos; os modelos iniciais e finais dos estudos; e as conclusões dos diversos estudos. O capítulo três trata da administração pública brasileira, em especial a do Estado de São Paulo. O capítulo quatro trata dos aspectos metodológicos da pesquisa, a coleta dos dados empíricos e o tratamento estatístico empregado. No capítulo cinco estão as análises dos resultados e no capítulo seis são apresentadas as principais conclusões e recomendações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Pesquisas sobre o significado do trabalho, envolvendo características do trabalho desenvolvido e outros padrões pessoais tais como sexo, grau de instrução e outros, têm demonstrado que existem variações conforme a natureza e conteúdo do trabalho executado, ocupações com maior ou menor *status* e diferenças psicossociais dos indivíduos. Podem ser citadas as pesquisas empíricas de Morse e Weiss (1955), Lyman (1955), Tausky (1969), Cacioppe e Mock (1984), Friedlander (1965), MOW (1987), Samuel e Lewin-Epstein (1979) e Williams (2002).

Inicialmente serão apresentados os conceitos e históricos a respeito do trabalho em si, para que se situe o significado do trabalho no contexto da vida dos indivíduos, dentro das culturas e dos ambientes sociais em que estão inseridos. Posteriormente, serão exibidos alguns modelos desenvolvidos por pesquisadores e acadêmicos que se dedicaram ao tema. Finalmente, alguns resultados interessantes extraídos de estudos relacionados ao significado do trabalho serão apresentados.

2.1 O trabalho

Com a expressão *vita activa*, Arengt (2008, p.15) denominou três atividades humanas fundamentais que são o labor, trabalho e ação. O labor seria o metabolismo e o desenvolvimento do ser humano do nascimento até o declínio ao final da vida, com todo o processo biológico que fazem parte da vida. O trabalho, por sua vez, seria a parte artificial da existência humana, produzindo um mundo não natural em que extrapola a existência individual, sobrevivendo e transcendendo às vidas individuais. A ação, por fim, seria a atividade do relacionamento entre os homens, estes de natureza plural, isto é, são todos humanos, porém diferentes entre si. A ação tem a conotação de atividade política, condição humana da pluralidade que é especificamente a condição para a existência de toda vida política.

“O trabalho e seu produto, o artefato humano, emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano” (ARENGT, 2008, p. 16). “Em um mundo totalmente utilitário, todos os fins tendem a ser de curta duração e a transformar-se

em meios para outros fins. Esta perplexidade, intrínseca a todo utilitarismo sistemático, que é a filosofia *par excellence* do *homo faber*, pode ser diagnosticada teoricamente como a capacidade inata de perceber a diferença entre “para que” e “em nome de quê”. Assim, o ideal de serventia, que orienta a sociedade de artífices, já não é, realmente, uma questão de utilidade, mas de significância” (ARENGT, 2008, p. 167). “Nenhuma outra capacidade tinha tanto a perder com a moderna alienação do mundo e a promoção da introspecção a expediente onipotente para a conquista da natureza quanto àquelas faculdades destinadas basicamente a construir um mundo e produzir coisas mundanas” (ARENGT, 2008, p. 320). “O ponto crucial, no qual se deu a mudança a partir da insistência na vida egoísta do indivíduo, nos primeiros estágios da vida moderna, para a ênfase posterior sobre a vida social e sobre o homem socializado. [...] O sujeito desse interesse são as classes ou a espécie humana, mas não o homem nem os homens” (ARENGT, 2008, p. 334).

Arengt (2008, p. 187) coloca que o labor e a ação necessitam do auxílio do trabalho para minorar os seus sofrimentos para subsistência e construir um lar na terra, mas dentro de um equilíbrio entre essas atividades, onde não se privilegia uma ou outra atividade.

Conforme Carmo (2001, p. 15), o trabalho pode ser definido como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se auto-produz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais.” A palavra trabalho, em si, tem origem do latim *tripalium* que era um instrumento com três estacas que serviam para manter presos bois ou cavalos difíceis de serem ferrados.

Pocock *et al.* (2008, p.23) definem trabalho como trabalho pago e como vida fora do trabalho, “as atividades fora do trabalho pago, incluindo-se as atividades domésticas e as atividades com a família, amigos e comunidade, inclusive atividades beneficentes e voluntárias”.

A respeito do que o trabalho representa sob o protestantismo germânico, Anderson (1961, p.25) escreveu que “trabalho é qualquer atividade consciente e proposital que com satisfação provê as necessidades materiais e espirituais de um indivíduo e da sua comunidade”.

O trabalho tem-se caracterizado pela complexidade e numerosas contradições, entre as quais a antítese coação-liberdade, coação no sentido de obrigação, dever que a atividade do trabalho assume aos olhos dos psicólogos. E liberdade, em que o indivíduo, em diferentes níveis, se entrega, fora das tarefas do seu ganha-pão, ou profissão, a atividades laterais, que diferem daquelas, precisamente, pela ausência da obrigação econômica e da coação institucional (FRIEDMANN, 1964, p. 189).

O trabalho foi conceituado também como “o conjunto das ações que o homem, com uma finalidade prática, com a ajuda do cérebro, das mãos, de instrumentos ou de máquinas, exerce sobre a matéria, ações que, por sua vez, reagindo sobre o homem, modificam-no” (FRIEDMAN & NAVILLE, 1973, p. 20 *apud* SIEBRA, 2000, p. 40).

Segundo Albornoz (*apud* Fonseca, 2000, p. 24), o trabalho se torna mais nítido, quanto mais clara for a intenção e a direção do esforço aplicado. Nesse contexto, trabalho possui o significado de um esforço afirmado e desejado, para a realização de objetivos. “Trabalho é o esforço e também o seu resultado: a produção enquanto processo e ação, e o edifício pronto”.

No período produtivo da vida, segundo Anderson (1991, p. 180), o trabalho encontrava o principal papel na família, pois pelo trabalho se conseguia estabelecer a sobrevivência e o padrão de vida da família, que exercia o papel central da vida das pessoas.

O trabalho nas linhas de montagem, fragmentado, pode levar a uma economia de dinheiro para os empresários, tendo em vista que reduz a necessidade de treinamento; porém, causa também uma perda no significado do trabalho. Os psicólogos e sociólogos do trabalho constataam que unidades demasiadamente pequenas suscitam o tédio e mesmo a queda do rendimento. A divisão das tarefas foi ao extremo, com a intenção de aumentar o rendimento individual, diminuir os custos e aumentar o lucro. Mas as unidades de trabalho ficaram tão pequenas que não correspondem mais às tendências psicológicas de muitos indivíduos. Fica faltando a satisfação da necessidade de dominar sua tarefa e de lutar, de certa forma, com ela (FRIEDMANN, 1972, p. 108).

2.2 As relações históricas do trabalho

Para o entendimento do significado do trabalho é preciso compreender os princípios e interesses que nortearam a construção do sentido do trabalho na sociedade e, para isso, procura-se resgatar as relações históricas do trabalho na sociedade, da antiguidade até os dias atuais.

Para Carmo (2001, p. 7), diferentes classes sociais em diferentes épocas e culturas têm exaltado ou desprezado o trabalho, sem meio termo. Quando exaltado, como ocorre na

sociedade atual, para muitas pessoas, o ócio e mesmo o lazer, quando praticados, causam forte sentimento de culpa.

Na antiguidade, segundo Grazia (1966, p. 5, 21), os gregos clássicos queriam ser sábios e, para ser sábio, era necessário ter ócio. Ócio, não no sentido de descanso do trabalhador, mas no sentido de Aristóteles, no sentido das atividades da contemplação e da música. Mas nem todos os gregos podiam se dedicar à contemplação e à música. Ainda o corpo precisava de alimento e abrigo e para isso era preciso que alguém trabalhasse. E, para cada cidadão ocioso, havia a necessidade de quatro escravos para provê-lo em suas necessidades. Os escravos trabalhavam na agricultura, em minas e em casas ricas. O homem livre, por sua vez, entre outras profissões, podia ser agricultor, sapateiro, carpinteiro ou comerciante. Porém, quem tivesse que trabalhar, no conceito de Aristóteles, encontrava o caminho bloqueado para a sabedoria e sofria, no que se refere ao ócio, o mesmo destino dos escravos.

Para Aristóteles, o ócio é uma condição ou estado, não é uma fase ou algo temporal. O ócio é um estado de estar livre da necessidade de trabalhar e assim alcançar a felicidade, pois somente os que podem contemplar são os mais autenticamente felizes. (GRAZIA, 1966, p. 3)

A palavra grega *scholē*, etimologicamente, significa “parar o cesar”, ou seja, ter repouso ou paz. Mais tarde significou ter tempo desocupado ou tempo para si mesmo. Para o trabalho, o grego vulgar tinha a palavra *ascholia*, que indica ausência de ócio, no sentido de ser menos penoso e com menos atividade física. (GRAZIA, 1966, p. 2)

Sócrates, citando Hesíodo, disse: “O Vício pode-se encontrar com facilidade, porém no altar da Virtude os deuses colocaram o trabalho.” Sócrates não glorificava o trabalho; o recomendava às vezes, mas em pequenas doses. Porém, Sócrates nunca trabalhou. (GRAZIA, 1966, p. 23)

Segundo Gomes (2008, p. 21), o ócio para os gregos, embora assumia caráter contemplativo e reflexivo, não significava passividade e sim um exercício em forma elevada, atribuída à alma racional, sendo que os “tesouros do espírito eram frutos do ócio”. Dessa forma, o ócio tinha o sentido de despreendimento das tarefas servis, condição para a contemplação, a reflexão e a sabedoria.

Com o declínio da civilização grega e ascensão romana, ainda influenciada pela cultura helênica, houve a difusão do latim e dos valores culturais de Roma nas numerosas províncias conquistadas. Havia o ensinamento de direito e deveres dentro de valores romanos de justiça e disciplina, pois a educação de Roma era, antes de mais nada, utilitária e militarista. Com a dificuldade de se conseguirem novos escravos, aos poucos o trabalho forçado dos escravos foi diminuindo e foi sendo substituído por outras formas de trabalho. (GOMES, 2008, p. 29)

Na idade média, segundo Carmo (2001, p. 7), o trabalho, na visão do catolicismo, era uma oportunidade de redenção divina aos pecados cometidos e, na visão do protestantismo, era uma forma de obter riqueza, servindo a Deus, na medida em que mantinha o ócio e a luxúria à distância.

A visão do catolicismo frente ao trabalho pode de alguma forma ser entendida por um trecho do sermão da montanha no qual Jesus propõe buscar a verdadeira riqueza:

“Não podeis servir a Deus e às riquezas (ao mesmo tempo). Por isso vos digo: não vos preocupeis de vossa vida com o que havei de comer, nem de vosso corpo, com o que haveis de vestir. Não será a vida mais que o alimento e o corpo mais que o vestido? Olhai as aves do céu: não semeiam nem colhem nem guardam em celeiros e, no entanto, o Pai celeste as alimenta. E vós não valeis muito mais do que elas? Quem de vós, com suas preocupações, podem aumentar a sua idade de um momento sequer? E com o vestido, por que vos preocupais? Olhai como crescem os lírios do campo: não trabalham nem fiam. E eu vos digo, que nem Salomão com toda sua glória se vestia como um deles. Se Deus veste assim a erva do campo, que hoje cresce e amanhã será queimada, quanto mais a vós, homens de pouca fé” (MATEUS, 1982, p. 1184).

Pode-se interpretar como uma crítica ao apego demasiado ao trabalho (CARMO, 2001, p. 22), assim como crítica aos poderosos em defesa aos mais humildes. O importante seria não se esquecer de venerar a Deus, pois as coisas materiais não importariam tanto. Tendo fé, Deus tudo daria. O trabalho seria encarado como algo para manter as pessoas ocupadas e não como uma obrigação. Não era algo nobre ou que traga satisfação, mas servia somente para ajudar na resignação cristã e restauração da pureza da mente. Afastaria a mente e o corpo das tentações pecaminosas e da preguiça.

Segundo Gomes (2008, p. 32), o cristianismo, ao aceitar seguidores de todas as classes sociais, principalmente das mais humildes, ao dar às mulheres direitos, dos quais antes eram privadas, ao possibilitar a salvação após a morte, proporcionou novos significados ao trabalho. Entretanto, ao contrário do que se propunha, não resolveu as diferenças sociais, reforçando a situação de exploração dos mais humildes.

Durante o século XIX, após a introdução do modo capitalista de produção, difundiu-se a idéia de que a riqueza de um país dependia, efetivamente, do trabalho, conforme Gomes (2008, p. 59), que disse:

“O trabalho que era tão desvalorizado nas sociedades antigas, se transforma em um elemento fundamentalmente integrador da sociedade, conceito compartilhado por todas as classes sociais. Daí se desenvolve a idéia de que aqueles que não trabalham são parasitas, inúteis ou delinqüentes; ou que, em certa medida, aqueles que não trabalham não têm o direito de comer, muito menos descansar e se divertir.”

Mesmo na autonomia responsável, segundo Thompson (2007, p. 150, 151), o controle capitalista sobre o processo do trabalho é obtido essencialmente pela hierarquia, onde a supervisão direta é rearranjada e obscurecida para manter o controle.

Com a institucionalização do lazer, como uma esfera própria, como um campo autômato e distinto do trabalho, mesmo que relacionado ao trabalho, há o repúdio ao ócio, tendo em vista a necessidade de equacionar o tempo livre, de selecionar as atividades nele desenvolvidas e disciplinar os divertimentos. (GOMES, 2008, p. 62)

2.3 Conceituação dos construtos

Na literatura pesquisada, vários autores utilizam os construtos, que são descritos a seguir, na elaboração dos estudos sobre o significado do trabalho. Os conceitos apresentados são importantes na interpretação dos resultados das pesquisas a serem apresentadas na seção 2.5 e no entendimento do presente estudo.

No Quadro 1 são apresentados os construtos e autores que os usaram em seus respectivos modelos. O preenchimento com “X” indica a utilização de um construto por determinados autores.

Quadro 1 - Construtos utilizados em diversos estudos

Variáveis	MOW (1987)	Soares (1992)	Bastos (1995)	Lundberg e Peterson (1994)	Harpaz e Fu (2002)	Pérezgonzález e Vilela (2005)	Son (2006)	Wittenkamp (2006)
Centralidade do trabalho	X	X	X	X	X	X	X	X
Normas orientadas aos direitos	X		X	X	X	X		
Normas orientadas aos deveres	X		X	X	X	X		
Função econômica - extrínseca	X	X	X	X	X			
Resultados intrínsecos ou expressivos	X	X	X	X	X	X		
Contatos interpessoais	X		X		X			
Resultados extrínsecos		X						
Resultados sociais		X						
Centralidade da família		X						
Centralidade da religião		X						
Conforto				X		X		
Aprendizado				X				
Papel do trabalho						X		
Normas sociais (direitos e deveres)							X	X
Objetivos valorizados (intrínsecos e extrínsecos)							X	X

Observa-se que muitos construtos são combinações ou partes de outros construtos, mas há também os que são diferentes dos demais. Serão descritos os mais comuns, ficando para as descrições dos modelos, os detalhes referentes aos construtos específicos de alguns autores.

Três dos principais construtos de significados de trabalho serão descritos a seguir:

- a) Centralidade do trabalho;
- b) Normas sociais do trabalho;
- c) Resultados e objetivos valorizados do trabalho.

2.3.1 Centralidade do trabalho

Na maior parte das sociedades industrializadas, o tempo gasto no trabalho representa aproximadamente um terço do tempo em que a pessoa está acordada. Se adicionalmente for somado todo o tempo em que o indivíduo gasta se preocupando, planejando, treinando e em outras situações relacionadas com o trabalho, uma parte substancial da vida de um adulto será

voltada para o trabalho. O conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância relativa do trabalho na vida de uma pessoa.

Centralidade do trabalho é definida por MOW (1987, p. 81) como “o grau de importância geral que o trabalho tem na vida de um indivíduo para um dado ponto no tempo” ou “convicção geral acerca do valor do trabalho na vida de um indivíduo” (MOW, 1987, p. 17).

Mannheim *apud* Pérezgonzález (2005, p. 25) define centralidade do trabalho como

“a relativa dominância dos conteúdos relacionados com o trabalho nos processos mentais de um indivíduo, refletidos em suas respostas às questões relativas ao grau de preocupação, conhecimento e interesse ao aspecto laboral em relação a outros aspectos da vida e na ênfase do indivíduo para as sub-identidades relacionadas com o trabalho”.

Segundo Lundberg e Peterson (1994, p. 1461), “centralidade do trabalho representa uma identificação individual com o trabalho, ou a significância que a pessoa atribui ao papel do trabalho”.

Son (2006, p. 44), cita, além da definição sobre o construto centralidade do trabalho do grupo do MOW (1987), os dois indicadores para esse construto, sendo um denominado envolvimento com o trabalho, este orientado ao valor, e outro chamado de relevância do trabalho, de natureza comparativa com as demais áreas da vida. O envolvimento com o trabalho, por sua vez, é definido por Lawler e Hall *apud* Son (2006, p. 44) como “o grau pelo qual a situação do trabalho é central para uma pessoa e sua situação” ou como “a identificação psicológica com seu trabalho”. Por sua vez, Lodahl e Kejner *apud* Son (2006, p. 44) definem o envolvimento com o trabalho como “o grau pelo qual uma pessoa é identificada psicologicamente com o seu trabalho ou a importância do trabalho em sua auto-imagem total”. Conforme Son (2006, p. 44), esse componente (envolvimento com o trabalho) tem dois componentes, inicialmente mencionados pela equipe do MOW (1987), que são a identificação com o trabalho e o compromisso com o trabalho. “A identificação com o trabalho envolve o desenvolvimento de uma particular identificação do trabalho como central ou periférico em sua auto-imagem. O compromisso com o trabalho é um valor ou crença em o quanto o trabalho é importante na vida de uma pessoa” (SON, 2006, p. 45). A relevância do trabalho é definida como “a importância relativa do trabalho em relação às outras principais funções da vida de uma pessoa, tais como família, comunidade, religião e lazer” (SON, 2006, p. 45). Os

dois componentes mencionados por Son (2006), embora não tenham boa correlação entre si, têm explicado bem a centralidade do trabalho.

Kanungo (1991, p. 164) tece críticas à validade desses dois indicadores, envolvimento com o trabalho (absoluto) e relevância do trabalho (relativo). Sendo que o segundo estaria mais próximo da avaliação do atual emprego e não do trabalho de modo geral. Considera que a questão da loteria, adaptada da questão sobre herança (ver seção 1.1), representa melhor a centralidade do trabalho em geral.

Soares (1992, p. 36) considera que, sobre os dois componentes da centralidade do trabalho, o primeiro, envolvimento com o trabalho, seria uma “orientação de valor para com o trabalho como papel de vida (componente valorativo)” e o segundo, relevância do trabalho, seria uma “orientação para decisão sobre as esferas de vida preferidas para o comportamento de alguém (componente comportamental)”.

O componente valorativo, ainda segundo Soares (1992, p. 37), são a identificação com o trabalho e o envolvimento com o trabalho. A identificação seria o produto de um processo de consistência cognitiva baseado na confrontação do trabalho, como atividade, com a percepção de si próprio. Como resultado dessa comparação, o trabalho seria considerado como central ou como periférico em relação à auto-imagem do indivíduo. O componente comportamental, por sua vez, viria da premissa de que as experiências de um indivíduo podem ser divididas em setores da vida tais como família, trabalho, lazer, religião e comunidade e que cada pessoa teria preferência por alguma dessas esferas quando da realização de um ato (Dubin, Champoux e Porter *apud* Soares, 1992, p. 37). Novamente, Soares (1992, p. 37) considera dois elementos nesse componente, a identificação, quando o indivíduo coloca, ou não, o trabalho como uma das esferas preferidas, fazendo ocupar uma posição central ou periférica; e outro elemento, a escolha, implicando envolvimento, quando o indivíduo faz a escolha de uma esfera e estabelece ligações afetivas e comportamentais associadas a esse componente.

Segundo Harpaz e Fu (2002, p. 641), “o trabalho é uma das atividades mais básicas e importantes para pessoas na sociedade moderna”. O trabalho tem sido classificado, geralmente, como a segunda mais importante esfera na vida de uma pessoa, perdendo somente para a família. Alta centralidade do trabalho tem sido encontrada como relacionada

positivamente com importantes variáveis organizacionais tais como satisfação no emprego, participação nas decisões e excelência no trabalho.

Um fato verificado é que um percentual significativo, dependendo do país e da década, continuaria trabalhando, mesmo se tivesse dinheiro suficiente para parar de trabalhar. Esse fenômeno teria a ver com o sentimento de que o indivíduo, trabalhando, teria um elo com a sociedade, fazendo parte ativa dessa sociedade maior. Outro motivo seria ter algo a fazer, ter um propósito de vida. Os desempregados e os aposentados, por sua vez, caso não achem uma nova atividade como um emprego ou um *hobby*, sofrem um grande impacto quando deixam de ser produtivos e ativos como foram em toda a vida profissional. Portanto, o trabalho pode ser visto como tendo grande significado ao indivíduo tanto sob o aspecto econômico como sob o aspecto sócio-psicológico.

Mudanças nos últimos trinta anos nos conceitos legais e morais a respeito dos direitos ao trabalho, inclusive às mulheres, minorias raciais e grupos etários, seja dos menores de idade seja da terceira idade, têm alterado substancialmente as políticas de empregabilidade. O aumento no nível de educação e o trabalho multifuncional têm também causado alteração no significado do trabalho e na centralidade do trabalho em empresas nos países desenvolvidos.

Segundo Mannheim e Cohen *apud* Soares (1992, p. 39), há variações nos valores de centralidade em função da atividade exercida, sendo maior em cientistas e profissionais liberais e menor em trabalhadores manuais.

2.3.2 Normas sociais do trabalho

As normas sociais, ou seja, as formas de pressão sobre o comportamento das pessoas têm tido forte influência no trabalho ao longo dos anos. Mudanças tecnológicas, novos modelos de técnicas administrativas, aumento na participação feminina na força de trabalho, aumento do nível educacional, mudança dos empregos para os países do terceiro mundo e o aumento do setor de serviços em vários países, têm influenciado os tipos, a quantidade de empregos e as normas que atuam sobre o trabalho. (MOW, 1987, p.93)

As normas orientadas para o direito dos trabalhadores se referem às responsabilidades das organizações e da sociedade sobre todas as pessoas, no sentido que todos teriam direito a um

trabalho significativo e interessante; a um treinamento adequado para iniciar o exercício da função e para dar continuidade, com qualidade ao serviço; o direito de participar nas decisões sobre os métodos de trabalho e outros detalhes relacionados ao trabalho. (MOW, 1987, p. 95)

Por outro lado, as normas orientadas para os deveres se referem às obrigações de todos os indivíduos para com a sociedade referentes ao trabalho, e incluem a obrigação de todos trabalharem em prol da sociedade, obrigação de todos em garantir seu futuro e a valorizar o trabalho de cada um, qualquer que seja a sua natureza. (MOW, 1987, p. 95)

Segundo Quintanilla e Wilpert *apud* Pérezgonzález (2005, p. 15), normas sociais do trabalho são expectativas sociais frente às quais o trabalho e seus resultados são julgados, são orientações normativas percebidas pelos indivíduos como justas, equitativas e socialmente legítimas.

Para Son (2005, p. 46), normas sociais orientadas para deveres representam a “crença de que todas as pessoas têm o dever ou responsabilidade para as unidades sociais através do trabalho”. Por outro lado, normas sociais orientadas aos deveres são “direitos individuais admitidos como obrigações sociais”.

Segundo Harpaz e Fu (2002, p. 642), normas sociais orientadas ao direito representam “os direitos dos indivíduos e as responsabilidades relacionadas ao trabalho da sociedade e das organizações para com todos os indivíduos”. Isto é, “todos os membros da sociedade têm o direito a ter emprego, se assim desejarem”.

McClelland, Sturr, Knapp e Wendt *apud* Soares (1992, p. 41) desenvolveram, entre outros, o conceito de obrigação do indivíduo com a sociedade e para consigo mesmo. Essas obrigações devem ser cumpridas pela maioria das pessoas membros dessa sociedade, caso a sociedade queira subsistir. Se houver uma demanda da sociedade considerada demasiada por seus membros, a sociedade pode entrar em colapso, devido à apatia ou rebelião. Se, ao contrário, houver negligência, permitindo que haja excessiva satisfação individual, a sociedade pode entrar em colapso por anarquia. Deve haver um equilíbrio harmônico entre a liberdade e a ordem, entre as vontades individuais e as obrigações com a vida social.

No aspecto das obrigações sociais, Beit-Hallahmi *apud* Soares (1992, p. 41) menciona a influência da ética protestante, que defende o trabalho duro, sem recompensas imediatas, poupando para o futuro, economizando riquezas e evitando gastos, não caindo no ócio. O sucesso e a riqueza material estariam ligados diretamente ao esforço individual, sendo que todos devem trabalhar e os que não trabalham não são considerados membros úteis à sociedade.

Para Soares (1992, p. 43), há evidências de que os protestantes têm atitudes mais voltadas às éticas do trabalho que os católicos e, como consequência, os países com maioria protestante seguem mais a ética do trabalho e, portanto, maior é o sentimento de obrigação do trabalho.

Segundo Juzanek *apud* Soares (1992, p. 43), há um enfraquecimento da ética do trabalho a partir dos anos sessenta, na sociedade ocidental principalmente devido ao fato de que nos locais de trabalho não esteja havendo, em muitos casos, uma participação social do indivíduo no trabalho por meio do reconhecimento do seu trabalho e de sua atitude moral.

2.3.3 Resultados e objetivos valorizados do trabalho

O estudo do significado do trabalho não é completo se não envolver o estudo dos resultados valorizados do trabalho e os objetivos do trabalho. (MOW, 1987, p. 24).

Qual seria a causa de um indivíduo se esforçar mais ou menos em sua atividade ou a explicação para ele ser mais ou menos efetivo em sua função? Qual o motivo de um indivíduo ficar satisfeito com um emprego e não com outro?

Entre os vários resultados valorizados do trabalho destacam-se: função de fonte de renda do trabalho, geralmente considerado o mais importante; função intrínseca do trabalho, considerando o trabalho como sendo interessante e satisfatório para os indivíduos; função interpessoal do trabalho, permitindo que tenha contatos interessantes com outras pessoas; função de servir à sociedade pelo trabalho, função de ocupação do tempo com o trabalho, quando o trabalho não é muito importante; função de fornecer *status* e prestígio pelo trabalho (MOW, 1987, p. 114).

A classificação de intrínseco e extrínseco para resultados valorizados do trabalho, baseada na teoria de Herzberg *apud* Soares (1992, p. 51), e utilizada por diversos autores, define como:

“Fatores intrínsecos são os derivados da relação do indivíduo com o próprio trabalho (por exemplo, autonomia, variedade de atividade e criatividade). Os extrínsecos são os relacionados à situação do trabalho e, portanto, ao contexto em que este se desenvolve (tais como pagamento, condições físicas e segurança no trabalho).”

Segundo Pérezgonzáles (2005, p. 16), os resultados valorizados do trabalho são as funções que se recebem do trabalho e que têm valor para o indivíduo.

Segundo Katz e Van Maanan *apud* Soares (1992, p. 48), as várias dimensões do trabalho formam *clusters* chamados de “locus de satisfação com o trabalho” com três tipos de recompensas que são: a) referentes às tarefas, associadas à realização da tarefa, tais como trabalho interessante e desafiador, autonomia e responsabilidade, variedade, adequação com capacidades e habilidades; b) sociais, são relacionadas com as recompensas advindas das relações com outras pessoas no ambiente de trabalho, tais como qualidade das relações interpessoais com supervisores e colegas; c) organizacionais, relacionadas com as recompensas extrínsecas da organização para facilitar ou motivar a execução das tarefas, tais como pagamento, promoções, benefícios e condições físicas no trabalho.

As noções de resultados e objetivos são associadas aos conceitos de satisfação e motivação, respectivamente. Para adequar as características do trabalho com as necessidades individuais ou as necessidades do grupo é preciso conhecer o que é valorizado por essas pessoas. Os cientistas sociais acreditam que conhecendo as facetas do trabalho é possível clarificar a satisfação e a motivação no trabalho (Soares, 1992, p. 49).

2.4 Modelos e descrições

Nesta seção são apresentados resumidamente alguns modelos sobre o significado do trabalho. O estudo que se constituiu em um marco neste contexto é o da equipe do MOW – Meaning of Working International Research Team (1987). Posteriormente outros pesquisadores dedicaram-se a este tema. Foram propostos, desde então, novos modelos, alguns dos quais sendo adaptações do modelo do MOW (1987).

2.4.1 O modelo do MOW – *Meaning of Working International Research Team*

O estudo do significado do trabalho pode ter, em termos de nível de análise, três gradações: individual, organizacional e social. O enfoque principal, para o trabalho do MOW, é o da identificação e do entendimento de uma estrutura comum do que o trabalho significa para o indivíduo; portanto, a gradação é a individual.

O modelo inicial é basicamente heurístico por natureza, isto é, um modelo idealizado para servir de diretriz de pesquisa. Ele é baseado no fato de que o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências das pessoas dentro do contexto dos ambientes e organizações em que vivem e trabalham.

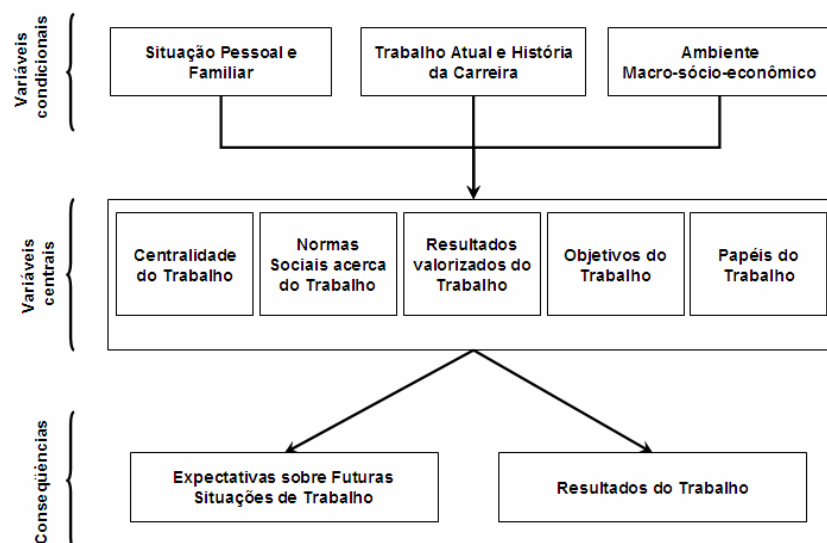


Ilustração 1 - Modelo heurístico de pesquisa.

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 16

O modelo heurístico proposto pela equipe do MOW (Ilustração 1), nas suas variáveis centrais, consiste de cinco construtos, que relacionam os indivíduos ao fenômeno do trabalho, que são: a centralidade do trabalho; normas sociais acerca do trabalho; resultados valorizados do trabalho; objetivos do trabalho; papéis do trabalho.

É importante lembrar que o trabalho do MOW refere-se ao trabalho remunerado de uma forma geral e não somente ao trabalho atual. E o envolvimento do trabalho em geral é diferente do envolvimento relacionado somente ao trabalho atual. Além disso, o objeto é o significado psicológico do trabalho.

O objetivo inicial da equipe MOW era fazer uma pesquisa entre culturas e nações, verificando as conseqüências da aplicação de algumas variáveis no tratamento experimental. Como segundo objetivo, verificar a incidência de um dado fenômeno em diferentes ambientes e finalmente, o terceiro objetivo era verificar como culturas diferentes solucionam na prática alguns fenômenos comportamentais relacionados ao trabalho (MOW, 1987, p. 12).

O construto da centralidade do trabalho é composto por dois componentes teóricos que são: a orientação sobre o valor do papel do trabalho na vida e a esfera da vida preferida na decisão do comportamento de cada pessoa. O valor do papel do trabalho, por sua vez, tem dois componentes que são: identificação com o trabalho e o envolvimento e compromisso com o trabalho. Quanto à esfera de preferência na vida, os indivíduos tendem a participar mais quando na presença da esfera da vida de sua preferência e menos quando na esfera não tão preferida.

Cada um dos três níveis apresentados na Ilustração 1 tem a seguinte composição (MOW, 1987, p. 16):

Variáveis condicionais:

- a) Circunstâncias pessoais e familiares, tais como sua educação e a dos pais, religião, atividade do marido ou mulher e outras;
- b) Atividade atual e histórico da carreira, tais como cargo, tempo de casa, tempo sem emprego, horário de trabalho, autonomia, esforço físico ou mental e outros;
- c) Ambiente econômico e social, tais como origem (onde viveu até os 14 anos) e onde vive atualmente: região metropolitana, pequena cidade ou rural, quantidade de pessoas que sustenta, participação em igreja e sindicatos e outros.

Variáveis centrais:

- a) Centralidade do trabalho;
- b) Normais sociais acerca do trabalho;
- c) Resultados valorizados do trabalho;
- d) Objetivos do trabalho;
- e) Papel do trabalho.

Conseqüências:

(essas conseqüências não implicam relações de causalidade)

- a) Expectativas subjetivas sobre trabalho no futuro, ou seja, a importância que o trabalho teria no futuro, trabalhar menos ganhando menos e outros;
- b) Resultados objetivos do trabalho, tais como oportunidade de evolução, mudanças de tipo de serviço, continuar ou não a trabalhar.

O modelo apresentado é baseado no fato de que o significado do trabalho é determinado pelo contexto do ambiente, seja organizacional, seja familiar, que o indivíduo vivencia no trabalho e fora dele, pelas escolhas e experiências dessa pessoa relacionadas ao trabalho e pelo ambiente familiar e social vivenciado (MOW, 1987, p. 15).

Os resultados da pesquisa, com aproximadamente 15.000 indivíduos em oito países, foram analisados mediante a técnica de análise fatorial exploratória, chegando-se à configuração exibida na Ilustração 2. A centralidade do trabalho foi colocada no centro da figura para mostrar que é o ponto mais importante no significado do trabalho. No círculo imediatamente exterior, tem-se a influência das normas sociais em termos de direitos e deveres ligados ao trabalho em suas diversas gradações, vistas pelas pessoas como justas, honestas e socialmente aceitas. Os resultados valorizados do trabalho e os objetivos preferenciais são apresentados no último círculo. São os mais estudados e os considerados mais difíceis de medir devido à grande abrangência e variedade das escolhas individuais e vários graus de abstração dos objetivos, que variam desde o mais específico e determinado até metas tais como a da auto-expressão, usando o trabalho.

Os construtos encontrados pelo MOW, na análise fatorial exploratória, foram:

- a) Centralidade do trabalho;

- b) Normas sociais orientadas para os direitos;
- c) Normas sociais orientadas para os deveres;
- d) Função econômica do trabalho;
- e) Resultado intrínseco ou expressivo;
- f) Contato interpessoal pelo trabalho.

A Ilustração 2 representa a estrutura geral do significado do trabalho, que abriga o que os pesquisadores consideram os conceitos e medidas mais significativas. (MOW, 1987, p. 248)

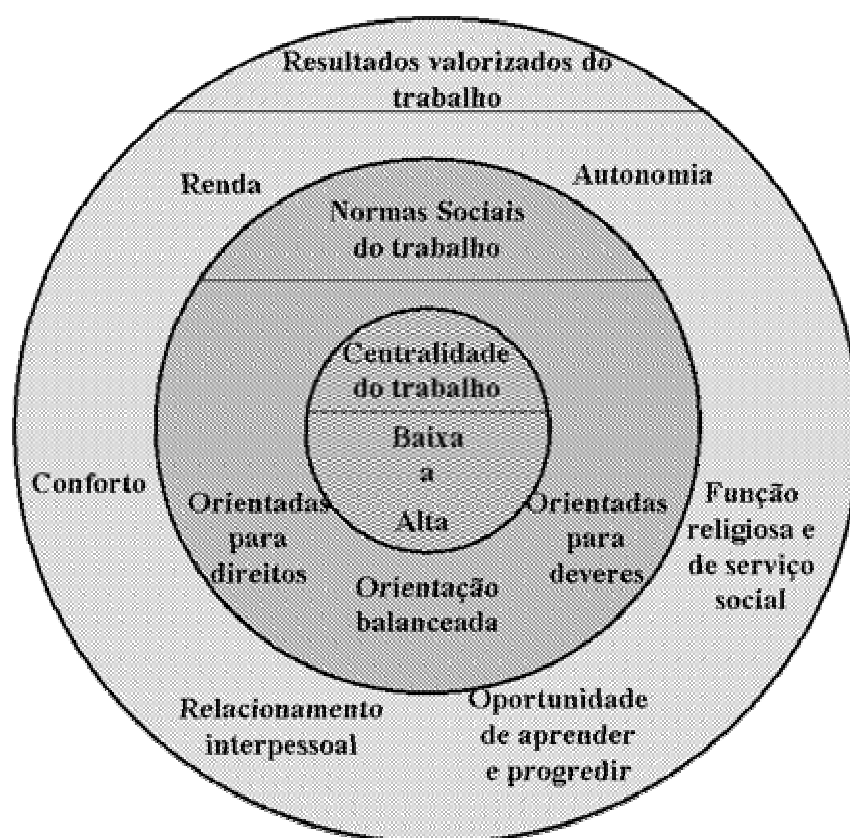


Ilustração 2 - Representação estruturada do significado do trabalho.

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 248.

Entretanto, o modelo conceitual final poderia ser representado de forma a mostrar os construtos finais encontrados, como na Ilustração 3.

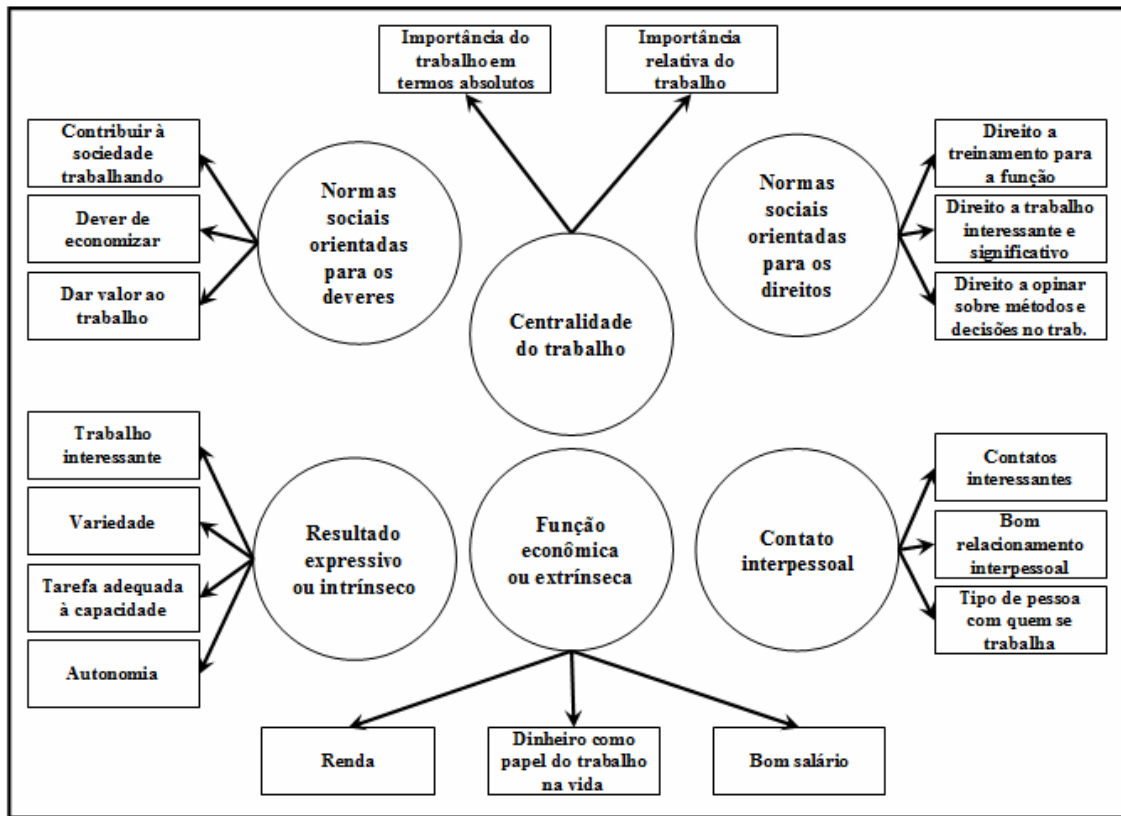


Ilustração 3 – Modelo com os construtos do MOW

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 59.

2.4.2 O modelo de Soares (1992)

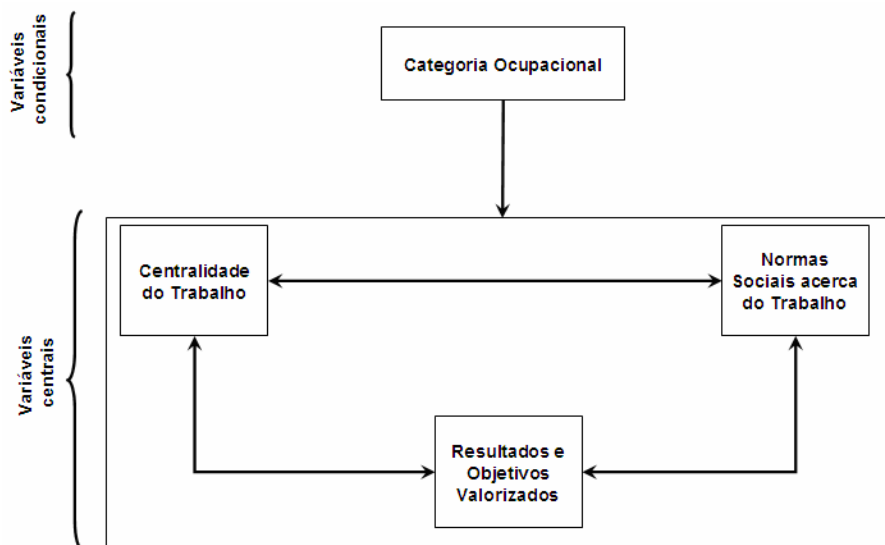


Ilustração 4 - Modelo inicial de significado do trabalho de Soares

Fonte: SOARES, 1992, p. 31.

A Ilustração 4 apresenta o modelo inicial do significado do trabalho de Soares, que é muito próximo e baseado no modelo empírico do MOW (1987, p. 16), tendo como variáveis a centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e resultados e objetivos valorizados. O papel do trabalho foi excluído já pelo estudo do MOW por não ter apresentado maior relevância na análise fatorial efetuada.

Após análise fatorial, Soares chegou a um novo modelo em que do modelo inicial foram excluídas as normas sociais e incluídos dois novos domínios (família e religião) e houve também o desdobramento em dois construtos referentes a resultados e objetivos valorizados, cada um composto de duas dimensões, como mostrado na Ilustração 5. Portanto, os fatores são: a) centralidade do trabalho (importância do trabalho, *status* e prestígio); b) centralidade da família (família, comunidade e lazer); c) centralidade da religião (papel da religião no trabalho); d) resultados sociais (manter o indivíduo ocupado, proporcionar contato interpessoal e auto-realização); e) resultados econômicos (proporcionar rendimentos); f) objetivos intrínsecos (tarefas criativas, variedade de atividades, autonomia e atividades desafiadoras); g) objetivos extrínsecos (bom pagamento, oportunidade de promoções, horário de trabalho conveniente, boas condições físicas, estabilidade, oportunidade de reconhecimento).

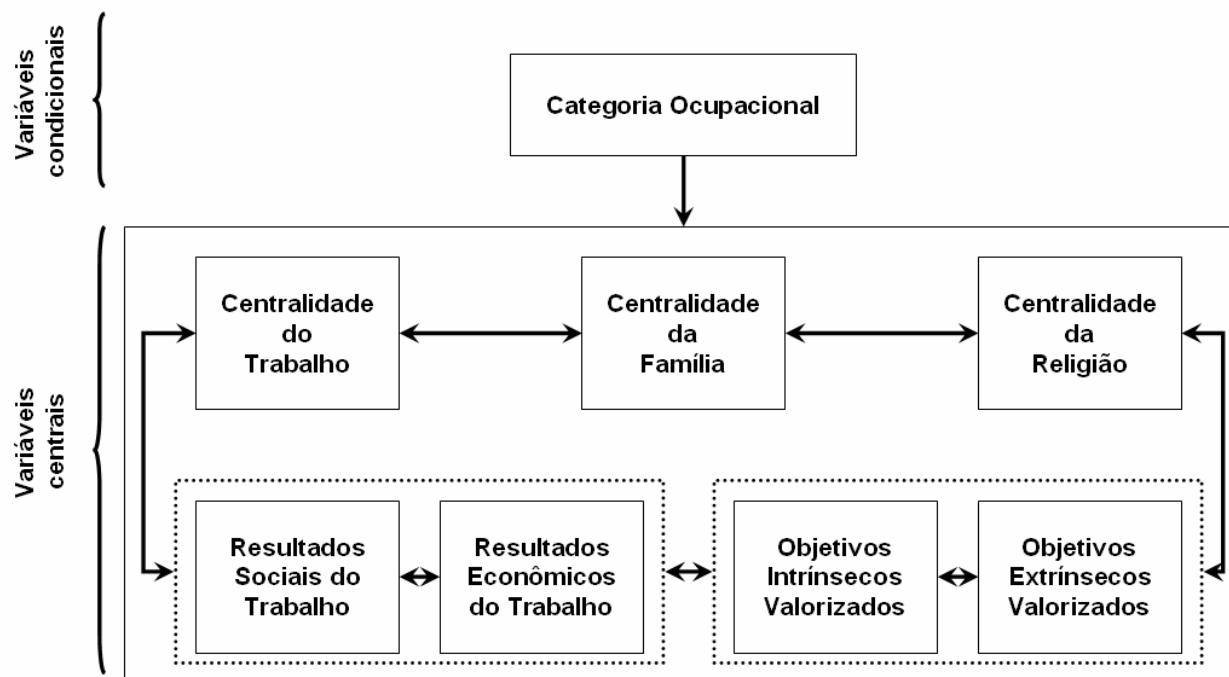


Ilustração 5 - Modelo empírico de Soares

Fonte: Soares, 1992, p. 95.

2.4.3 O modelo de Bastos (1995)

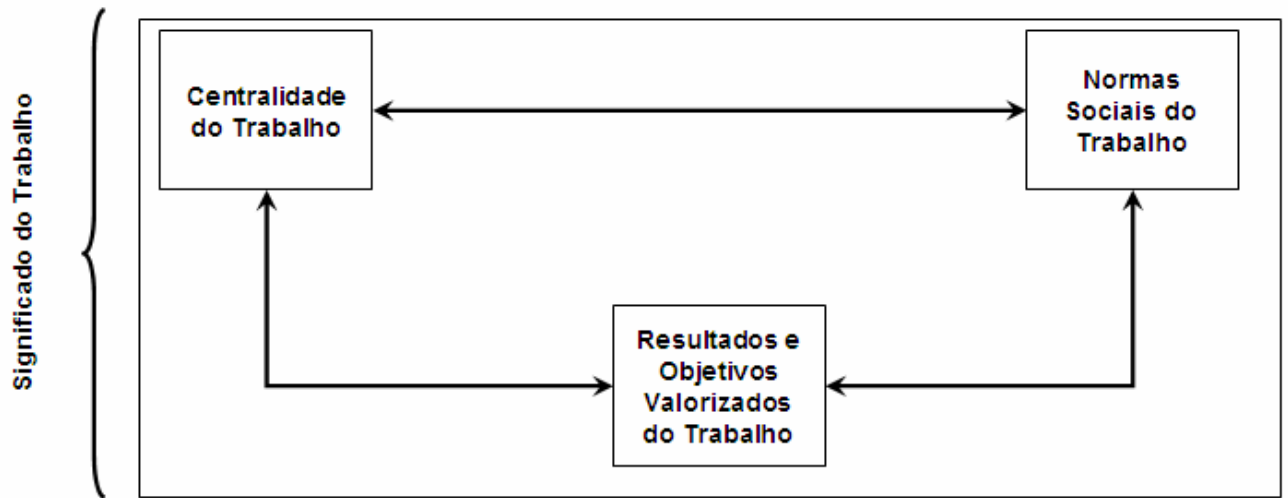


Ilustração 6 - Modelo de Bastos
 Fonte: Adaptado de Bastos, 1995, p. 22.

Bastos (1995) apresenta, em seu estudo, a descrição da estrutura geral do significado do trabalho, conforme adaptação apresentada na Ilustração 6, baseada nos trabalhos do MOW (1987) e de Soares (1992). Seu objetivo foi comparar os dados de significado do trabalho de uma amostra do Estado da Bahia com a amostra de Soares de Brasília e com os diversos países pesquisados pelo MOW. São tópicos de seu modelo: centralidade no trabalho; resultados valorizados do trabalho; normas sociais relativas ao trabalho (BASTOS, 1995, p. 23). Diferentemente do estudo do MOW (1987), Bastos (1995) elaborou o seu estudo abrangendo apenas o trabalho remunerado em instituições formais.

2.4.4 O modelo de Lundberg e Peterson (1994)

Lundberg e Peterson (1994) fizeram sua análise com base no modelo de pesquisa do MOW (1987) e a Ilustração 7 apresenta os indicadores utilizados. Baseando-se no fato de a maioria dos estudos utilizarem os três construtos principais do estudo do MOW (1987), que são: centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos valorizados do trabalho, esses autores fizeram essa redução na quantidade de construtos. Os indicadores utilizados são, em grande parte, muito próximos aos indicadores do MOW (1987). Seu objetivo foi comparar amostras de gestores de diversos níveis dos Estados Unidos com os gestores do Japão, para verificar se há diferenças entre significado do trabalho entre esses países, considerando-se: a) diferenças

de culturas e climas organizacionais; b) diferenças regionais e entre países (Estados Unidos e Japão); c) diferenças entre níveis hierárquicos.

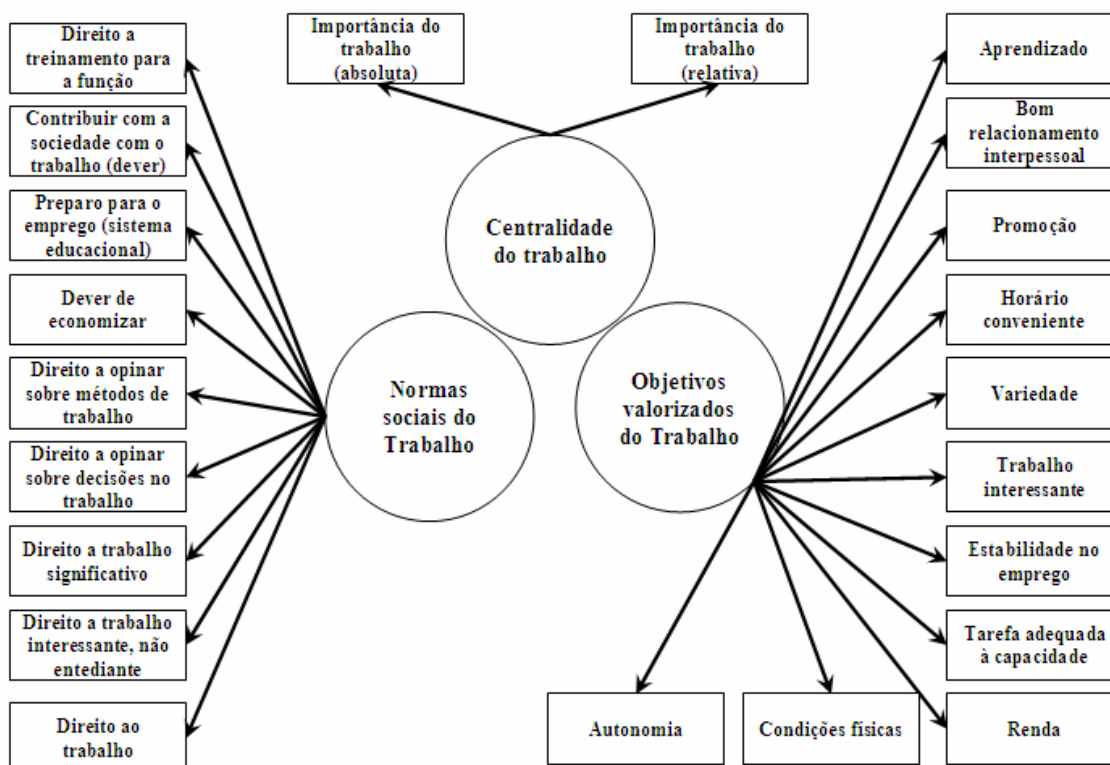


Ilustração 7 - Modelo de Lundberg e Peterson
 Fonte: Adaptado de Lundberg e Peterson (1994, p. 1472)

2.4.5 O modelo de Harpaz e Fu (2002, p. 658)

Harpaz e Fu (2002, p. 658) propuseram e realizaram a confirmação do modelo do MOW (1987) por meio de um estudo tipo painel, verificando amostras de Israel em dois momentos, 1981 e 1993. Deve-se ressaltar que os construtos nas Ilustrações 3 e 8 são similares, com os mesmos indicadores da equipe do MOW (1987).

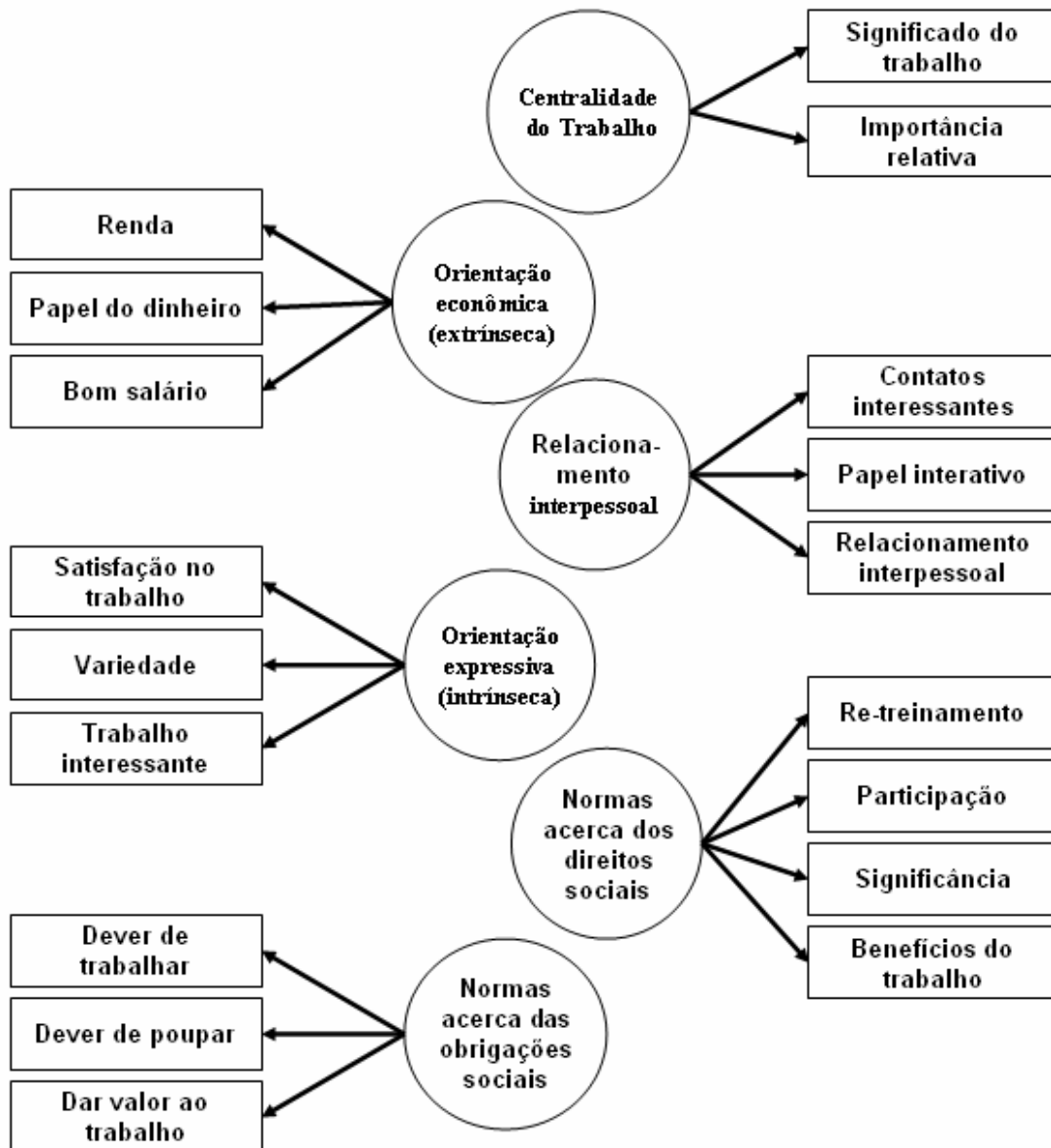


Ilustração 8 - Modelo de Harpaz e Fu
 Fonte: Adaptado de Harpaz e Fu, 2002, p. 658

2.4.6 O modelo de Pérezgonzález e Vilela (2005)

O estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005) teve como modelo inicial o mesmo do MOW (1987), foi realizado com amostra das Ilhas Canárias e chegou ao modelo mostrado na Ilustração 9.

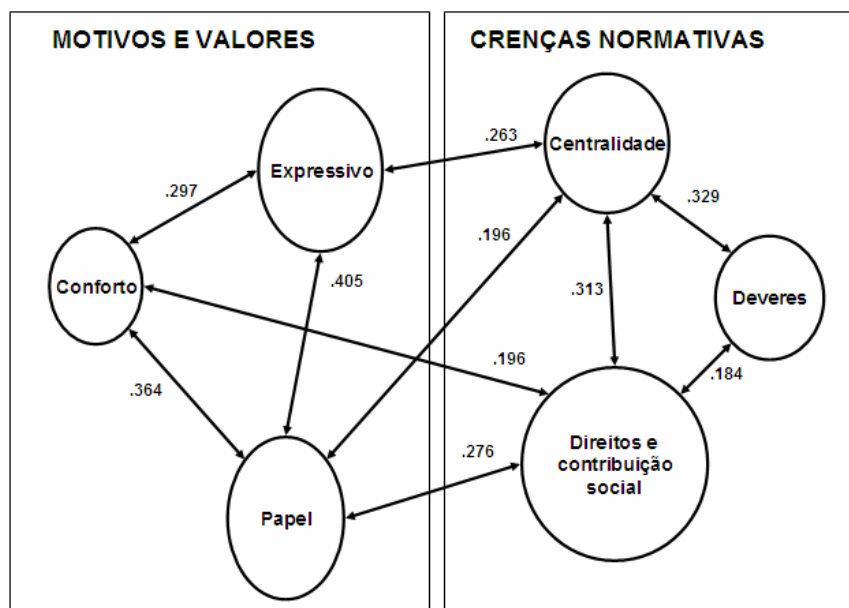


Ilustração 9 - Estrutura fatorial oblíqua do significado do trabalho

Fonte: Pérezgonzález e Vilela, 2005, p. 88.

A Ilustração 9 mostra o resultado da análise fatorial oblíqua, encontrando-se uma estrutura bidimensional com seis fatores mais relevantes, sendo um domínio chamado Motivos e valores (papéis do trabalho, conforto e expressivo) e Crenças normativas (centralidade, deveres e direitos e contribuição social).

É feita uma crítica ao uso de apenas duas variáveis para a centralidade do trabalho no estudo do MOW (1987), uma centralidade absoluta e outra relativa, e a ocorrência de uma correlação fraca entre essas variáveis no estudo do MOW. Outro ponto é referente à questão sobre “quão importante e significativo é o trabalho na vida de um indivíduo”. O estudo do MOW foi incapaz de separar as razões de Importância (mais circunstanciais) das razões de Centralidade (mais cognitivas), embora se admita que talvez o objetivo não tenha sido separar essas variáveis. Pérezgonzález e Vilela (2005) propõem a utilização de uma medida alternativa de centralidade do trabalho à utilizada pelo MOW, como por exemplo, as propostas por Kanungo (1982) e incluídas no Apêndice B.

2.4.7 O modelo de Son (2006)

Son (2006) realizou pesquisa nos Estados Unidos comparando-se afro-americanos idosos, de baixa renda, com coreano-americanos, idosos, de baixa renda sobre o significado do trabalho, baseando-se nas pesquisas do MOW (1987).

A Ilustração 10 apresenta o modelo de pesquisa utilizado, baseado no modelo do MOW (1987). A principal técnica utilizada foi análise de regressão múltipla. Foram encontradas seis dimensões significativas que foram concentradas em três padrões de significado de trabalho:

- 1) Orientado aos aspectos financeiros e *status* sociais: para esse grupo os rendimentos e o *status* social são mais importantes que os demais índices;
- 2) Orientado para relacionamento social e aspectos psicológicos: as pessoas desse grupo valorizam a auto-realização e os contatos interpessoais, sendo que a renda e *status* são pouco valorados;
- 3) Orientado para normas sociais e valor do trabalho: as pessoas desse grupo têm alta orientação para direitos e deveres sociais e alto valor para o trabalho.

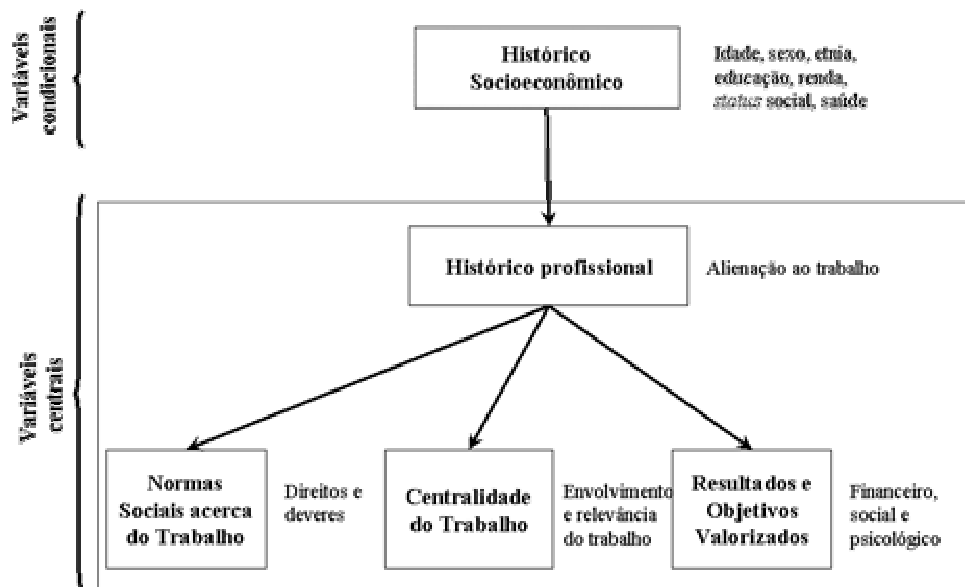


Ilustração 10 - Modelo de pesquisa de Son

Fonte: Son (2006, p. 59)

2.4.8 O modelo de Wittenkamp (2006)

O estudo foi realizado em 22 países europeus, envolvendo 15.489 indivíduos e visa examinar o relacionamento entre centralidade do trabalho e valores culturais.

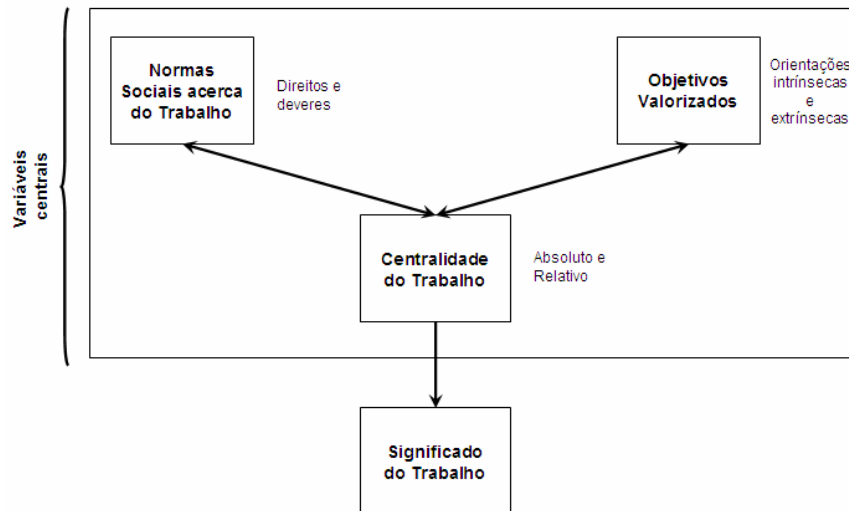


Ilustração 11 - Modelo de centralidade do trabalho de Wittenkamp

Fonte: WITTENKAMP, 2006, p. 4

A Ilustração 11 apresenta o modelo de Wittenkamp (2006) baseado no de Harpaz e Fu (2002) com três dimensões, centralidade do trabalho, normas sociais sobre o trabalho e objetivos valorizados. Comparando-se as ilustrações 3 e 11, nota-se a redução do modelo de MOW (1987) para apenas 3 construtos. A inclusão do modelo de Wittenkamp (2006) nessa revisão bibliográfica deve-se à intenção de reforçar a grande valorização dos três principais construtos do MOW (1987) pela maioria dos autores que se dedicaram ao estudo do significado do trabalho em suas pesquisas. Observe-se que, apesar de utilizar os construtos do MOW (1987), Wittenkamp (2006) utiliza indicadores totalmente diferentes do MOW (1987).

2.5 Descrição e Resultados de Pesquisa

Nesta seção apresentam-se alguns resultados de pesquisa sobre o significado do trabalho à luz dos modelos citados na seção 2.4. A partir das pesquisas do MOW – *Meaning of Working Intenational Research Team* (1987), várias pesquisas se seguiram, principalmente, verificando, e confirmando na maior parte dos casos, os construtos encontrados pelo MOW. Podem-se encontrar estudos do tipo painel, onde são comparados resultados de duas amostras de uma mesma população em dois momentos distantes alguns anos e também a reprodução da pesquisa inicial, com uma amostra de uma população distinta. São mostrados, nos próximos tópicos, alguns exemplos dessas pesquisas com uma breve descrição e os resultados encontrados.

2.5.1 O estudo do MOW *International Research Team* (MOW, 1987)

O estudo realizado pelo MOW - *Meaning of Working International Research Team* em países industrializados, com apoio de dezenas de instituições de pesquisa e universidades, contou com quatorze grupos de pesquisadores, levantando uma amostra de 14.700 indivíduos, sendo parte dessa amostra de grupos representativos de cada país e parte de grupos específicos de atividades escolhidas. A pesquisa ocorreu no período entre os anos de 1978 e 1984 em oito países (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos da América e Iugoslávia). A sub-amostra planejada para o grupo representativo da força de trabalho de cada país deveria envolver aproximadamente 1000 pessoas nas diversas atividades que melhor representam cada país; porém, nem todos os países reuniram essa sub-amostra. Por sua vez, os grupos específicos de atividades seriam compostos de ao menos 90 pessoas por atividade nas dez atividades a seguir: a) desempregados (pelo menos há 6 meses); b) aposentados (professoras, engenheiros químicos e administrativos); c) engenheiros químicos (homens, curso superior, não gestores, empresas com mais de 200 empregados, não farmacêutico ou de alimentos); d) professoras (nível fundamental, classe única); e) Empreendedores (homens com até oito empregados, não médicos, advogados ou dentistas, comerciantes ou de serviço); f) ferramenteiros (homens); g) empregados administrativos (com formação baixa/média, bancários e de empresas de seguros); h) trabalhadores têxteis (60% masculino e 40% feminino, formação nível médio/baixo); i) mulheres, trabalhadores temporários em escritórios (não estudantes); j) estudantes (homens, estudantes de escolas técnicas de nível médio/SENAI, mulheres estudantes de escolas para secretariado/administrativo, não universitários, com trabalho em tempo parcial).

A pesquisa é definida pelo MOW como estudo empírico e do tipo "survey".

O desenvolvimento no tempo desse estudo ocorreu como a seguir:

- a) 1978 – Desenvolvimento da idéia, dos objetivos e dos procedimentos iniciais da pesquisa;
- b) 1979 – Estudo pré-piloto, com a apresentação das primeiras questões, escalas e calendário de entrevistas;
- c) 1979-1980 – Estudo piloto, seleção e pré-teste de questões selecionadas e suas escalas e definição das amostras;
- d) 1980-1982 – Coleta de dados nos oito países;

- e) 1982-1983 – Análise dos dados e interpretação;
- f) 1983-1984 – Preparação dos relatórios nacionais e da publicação do trabalho internacional.

Seguem os resultados principais dos construtos do modelo do MOW (1987).

2.5.1.1 Centralidade do trabalho (MOW, 1987, p.79)

Das diversas formas de medida da importância do trabalho na vida das pessoas, Kanungo (1982, p. 341) apresenta três técnicas de medida, que são: diferencial semântica (escala próxima ao Likert), questionários e gráficos. Kanungo (1982, p. 348) verifica a distinção entre o trabalho específico (*job*) e trabalho de forma geral (*work*), e propõe e analisa a validade das técnicas de medida.

No trabalho do MOW (1987, p. 81) foram escolhidas duas técnicas: a) em uma primeira é pedido o percentual de pontos conforme a importância das áreas de atividade, totalizando cem por cento, de forma a fazer a comparação relativa entre o trabalho e outras áreas de atividades e posicionar onde fica o trabalho, em primeiro, segundo, terceiro, quarto ou quinto lugar em importância; b) em uma segunda, em uma escala de sete pontos é feita a pergunta de quão importante e significativo é o trabalho em sua vida, na totalidade, sendo que em um extremo tem-se “uma das coisas mais importantes em minha vida” com 7 e em outro extremo tem-se “uma das coisas menos importantes em minha vida” com 1. Para se encontrar um valor entre 2 e 10, para o índice geral de centralidade do trabalho, são somados os valores da primeira técnica e da segunda técnica. Na primeira técnica o mais importante recebe o valor 5 e o menos importante o valor 1 e na segunda técnica os valores 1, 2 ou 3 próximos ao “uma das coisas menos importantes” são convertidos em 1, o valor 4 em 2, o 5 em 3, o 6 em 4 e o 7 em 5.

Foi encontrado o valor médio para a centralidade do trabalho de 6,98 com desvio padrão de 1,83 para a amostra total de 8.661 pessoas de todos os países, conforme mostrado no Gráfico 2.

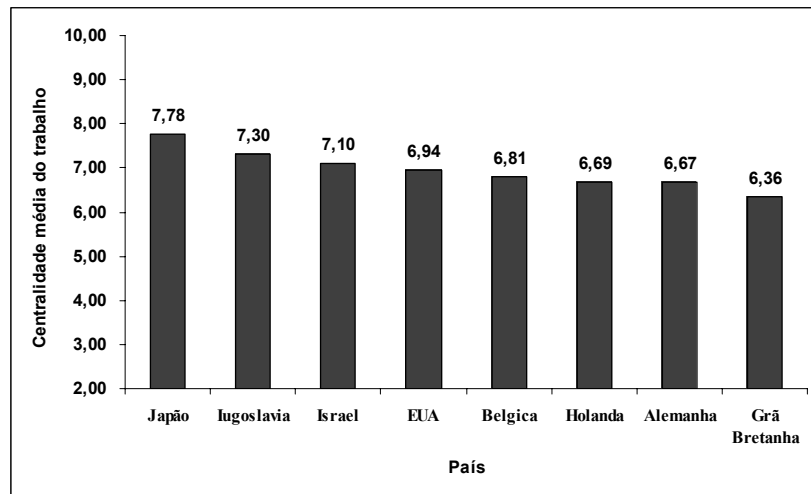


Gráfico 2 - Centralidade média do trabalho para cada país.

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 83.

Considerando-se a centralidade do trabalho para grupos ocupacionais específicos, verifica-se que os engenheiros químicos e os empresários de pequenas empresas são os que apresentam maior centralidade e os trabalhadores temporários são os de menor centralidade.

Quanto à idade, verifica-se uma relação positiva com a centralidade do trabalho a qual está relacionada com o aprendizado e a maturidade.

Outro resultado interessante do estudo é o referente à questão da herança (ou da loteria), já mencionada na seção 1.1, que consiste na pergunta: “você continuaria a trabalhar caso ganhasse na loteria (ou ganhasse uma herança de) uma soma de dinheiro suficiente para viver confortavelmente o resto de sua vida?”. A questão tem a perspectiva do futuro e tenta anular o aspecto racional da necessidade financeira do trabalho. Foi encontrado o valor médio de 86,1% para todos os indivíduos, com variação por país desde 68,9% para a Grã Bretanha até 96,3% para Iugoslávia.

2.5.1.2 Normas sociais do trabalho (MOW, 1987, p.93)

No questionário, há dez afirmações onde se pedem quatro níveis entre concordância e discordância, que formam dois índices, OBL e ENT. O índice OBL refere-se às normas sociais orientadas para as obrigações e deveres do trabalhador e são verificadas por cinco afirmações das dez mencionadas, que foram depois reduzidas a três afirmações mais significativas. O índice ENT refere-se às normas sociais orientadas para os direitos do

trabalhador e tem cinco afirmações que verificam esse índice, que foram posteriormente reduzidas a quatro afirmações mais significativas.

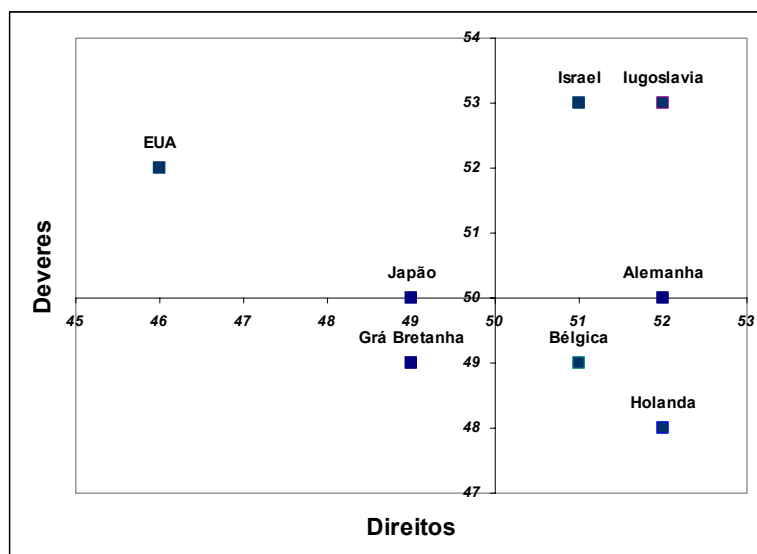


Gráfico 3 - Direitos e deveres no trabalho.

Fonte: MOW, 1987, p. 96.

No Gráfico 3 são mostrados como ficam os países quanto aos direitos e deveres dos trabalhadores, conforme as respostas à pesquisa do MOW (1987), considerando-se a média 50 e desvio padrão 10. Observa-se que na Holanda há pouco reconhecimento de deveres e muito de direitos ao passo que nos Estados Unidos, ocorre o oposto: há pouca pressão por direitos e muita por deveres.

2.5.1.3 Resultados valorizados do trabalho (MOW, 1987, p.111)

A resposta à questão da razão do trabalho das pessoas e os motivos de algumas pessoas ficarem satisfeitas com um serviço e não ficarem com outros serviços, de algumas situações de trabalho serem atrativas e outras não terem essa atratividade, são parte do estudo do significado do trabalho. As informações sobre os resultados valorizados do trabalho têm uma atratividade adicional de oferecer sugestões para projetar sistemas de trabalho de forma a estarem otimizados para grupos de indivíduos, para as organizações e para a sociedade em geral.

As seis grandes funções ou resultados do trabalho que explicariam o que o trabalho significa para a pessoa, são as seguintes:

- a) *Status* e prestígio;
- b) Função renda do trabalho;
- c) Função ocupação do tempo;
- d) Função contato interpessoal;
- e) Função serviço social do trabalho;
- f) Função intrínseca ou auto-expressiva.

No estudo do MOW (1987), verifica-se que o motivo maior para o trabalho é a função de fonte de renda seguida pela satisfação pessoal, depois contatos, servir à sociedade, manter-se ocupado e finalmente, *status* e prestígio. A prevalência do trabalho como fonte de renda para sustento da família é tão grande que é citada por 60% da amostra como de maior importância que qualquer uma das demais funções e somente 3% classifica a renda como a função de menor quantidade de pontos. O Japão e a Alemanha têm grande pontuação em fonte de renda e pequena pontuação em servir à sociedade, enquanto Israel e Holanda, ao contrário, têm grande pontuação para servir à sociedade e pequena pontuação para fonte de renda.

A função intrínseca do trabalho, que apresenta o trabalho como interessante e que traz satisfação pessoal, é mais importante para Israel, Holanda e Bélgica que para os demais países. Um índice de 17% da amostra apresenta a função intrínseca como a função mais importante para o trabalho em suas vidas.

Uma segunda forma de entender o que é importante para as pessoas no trabalho, seja no sentido absoluto como no sentido relativo, é a referente à satisfação no trabalho, valores do trabalho, necessidades no trabalho e incentivos. O estudo levou em consideração onze facetas do trabalho próximas, porém sem correspondência direta, às quatorze facetas de Herzberg *et al.* (*apud* MOW, 1987, p. 116) que são as seguintes: segurança, interesse, oportunidade de evolução, elogio do superior, empresa e administração, aspectos intrínsecos do trabalho, salário, supervisão, aspectos sociais do trabalho, condições de trabalho, comunicação, horas de trabalho, facilidades e benefícios.

A análise fatorial executada levou a quatro fatores, agrupando as onze dimensões, conforme listado a seguir:

- 1) Dimensão intrínseca
 - a) Trabalho interessante (interesse);

- b) Adequação às habilidades e experiências (aspectos intrínsecos);
 - c) Muita variação;
 - d) Autonomia (supervisão).
- 2) Dimensão econômica
- a) Bom salário (salário);
 - b) Oportunidade de progresso ou promoção (oportunidade de evolução);
 - c) Boa segurança de emprego (segurança).
- 3) Dimensão conforto
- a) Boa condição física de trabalho (condição de trabalho);
 - b) Hora de trabalho conveniente (horas de trabalho).
- 4) Dimensão aprendizado e oportunidades de progresso
- a) Oportunidade de aprender coisas novas;
 - b) Boa oportunidade de progresso ou promoção (oportunidade de evolução).

Quando foi feita a análise fatorial por país houve diversas não coincidências com os fatores (dimensões) apresentados; porém, como houve aproximadamente 70% de coincidência, foram mantidos os fatores mais gerais.

2.5.1.4 Definições do trabalho (MOW, 1987, p.159)

Há uma grande variedade de conceitos e definições sobre o trabalho. Para alguns é primariamente um instrumento para a manutenção básica e sobrevivência enquanto para outros serve para auto-expressão e satisfação das necessidades sociais. Um complicador é que sua definição depende do lugar, tempo, grupos sociais e culturas.

Na pesquisa de MOW (1987), em uma das questões elaboradas para verificar qual o conceito dos pesquisados a respeito do trabalho, é solicitado que se escolham quatro alternativas de um total de quatorze afirmativas sobre o trabalho. Foi feita análise discriminante múltipla e foram encontrados cinco grupos, sendo quatro agrupamentos de definições do trabalho e um grupo dos restantes, não apresentado.

A seguir são mostrados os quatro agrupamentos da definição do trabalho:

- 1) Definição de trabalho concreto (35% da amostra)
 - a) Algo que é feito para obter dinheiro;
 - b) Uma coisa que é preciso fazer;
 - c) Algo que é feito no local de trabalho;
 - d) Algo que é feito durante um certo período;
 - e) Algo que não traz prazer.

- 2) Definição de trabalho social (17-22% da amostra)
 - a) Contribui à sociedade;
 - b) Obtém-se o sentimento de inclusão;
 - c) Outros lucram com ele.

- 3) Definição de trabalho como dever (25-30% da amostra)
 - a) Algo que é de sua responsabilidade;
 - b) Pertence às suas tarefas.

- 4) Definição de trabalho como carga (19-23% da amostra)
 - a) Fisicamente esgotante;
 - b) Mentalmente esgotante.

No Gráfico 4, pode ser observado que na Alemanha e no Japão o trabalho é visto como algo considerado concreto, isto é, se ganha dinheiro, em um dado local em troca de dedicação em um determinado tempo. Ainda no Japão, há um grande sentimento de dever de trabalhar. Na Iugoslávia e Holanda, o trabalho não é visto muito pelo seu aspecto concreto e mais pelo seu caráter de dever.

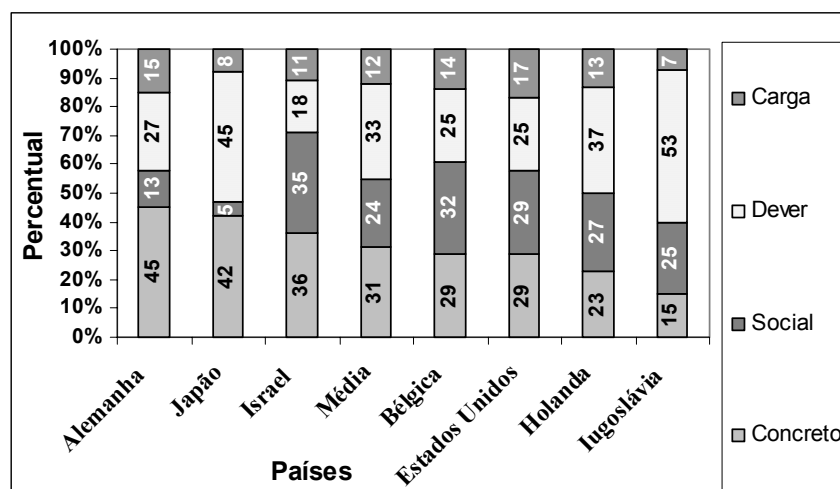


Gráfico 4 - Agrupamentos das definições de trabalho por país.

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 167.

2.5.1.5 Padrões do significado do trabalho (MOW, 1987, p.173)

No início do estudo, o grupo do MOW estabeleceu um modelo heurístico e no decorrer do tempo os seus construtos foram analisados e validados. Posteriormente foi verificado como os fatores encontrados podem ser combinados para formar padrões de significado do trabalho e como esses padrões podem ser generalizados nos diversos países. Seis índices de significados de trabalho foram utilizados para a elaboração dos padrões:

- a) Centralidade do trabalho;
- b) Normas sociais orientadas para os direitos;
- c) Normas sociais orientadas para os deveres;
- d) Função econômica do trabalho;
- e) Resultado intrínseco ou expressivo;
- f) Contato interpessoal pelo trabalho.

Utilizando-se a técnica estatística de agrupamentos (*hierarchical clustering*) para definição dos grupos e posteriormente a análise discriminante múltipla, encontraram-se quatro padrões validados:

- 1- Instrumental (30%); a remuneração ao trabalho é muito importante; o trabalho não ocupa posição central em suas vidas, sendo somente um instrumento para obter o salário; pouca importância aos aspectos intrínsecos do trabalho.

- 2- Intrínsecos (25%): valorizam os aspectos referentes ao trabalho que possibilitam as pessoas externarem-se; o trabalho é central em suas vidas; a remuneração não representa um resultado importante em suas vidas.
- 3- Orientados ao contato e aos direitos (20%): os direitos no trabalho são muito importantes para esse grupo; os contatos que o trabalho oferece têm um alto valor como resultado.
- 4- Baixa orientação aos direitos (25%): caracterizados por uma baixíssima orientação aos direitos do trabalho; média orientação aos deveres.

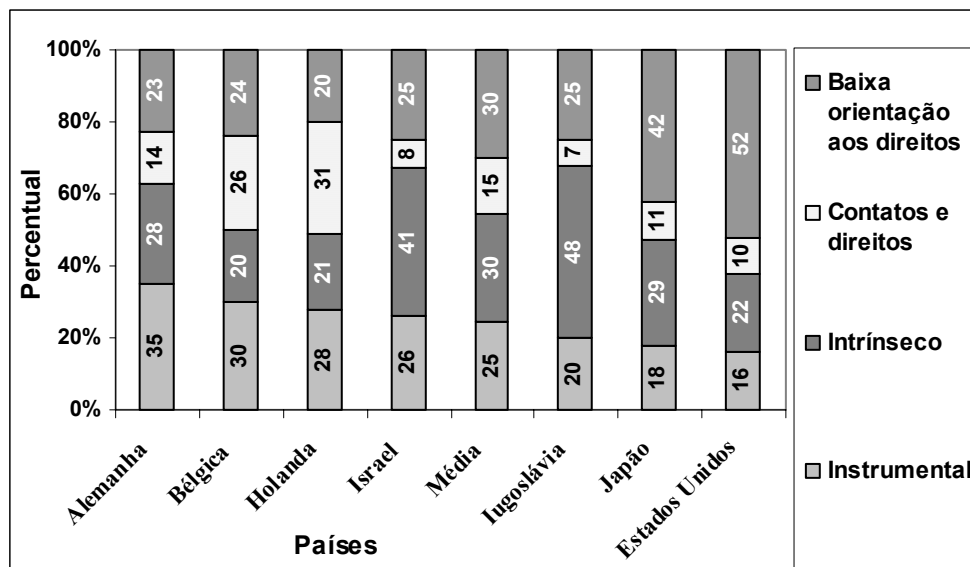


Gráfico 5 – Padrões de significado do trabalho por país

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p.179.

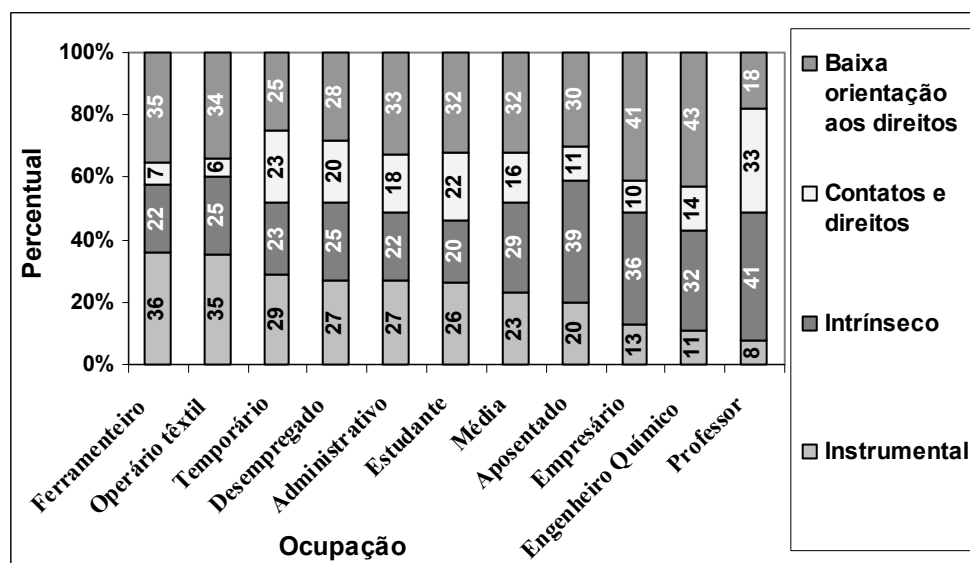


Gráfico 6 - Padrões de significado do trabalho por ocupação.

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p.181.

O Gráfico 5 apresenta os percentuais desses padrões encontrados nos diversos países participantes do estudo de MOW (1987). Alemanha e Bélgica têm padrão mais voltado ao instrumental, Israel e Iugoslávia valorizam os indicadores intrínsecos, e o Japão e os Estados Unidos têm baixo valor da orientação aos direitos do trabalho. Quanto às funções, no Gráfico 6, ferramenteiros e operários têxteis apresentaram maior quantidade no padrão instrumental, enquanto professores e engenheiros químicos exibiram maior quantidade no padrão intrínseco e voltados a valorizar contatos e direitos do trabalho.

2.5.1.6 Indicadores dos padrões (MOW, 1987, p.79)

Após chegar aos quatro padrões do significado do trabalho é feito o exame dos indicadores desses padrões, que são as variáveis condicionais, dentro do modelo heurístico. Esses indicadores são divididos em três grupos que são: variáveis biográficas, histórico dos empregos e a situação do atual emprego.

Os resultados indicam que os homens jovens de baixa educação preferem o padrão instrumental; os de maior idade preferem baixa orientação aos direitos do trabalho; os com mais idade e maior educação preferem o padrão intrínseco. As mulheres com baixa educação estão no padrão instrumental; as de alta educação correspondem aos padrões intrínsecos.

Quanto à natureza da atividade, as pessoas do setor público ou privado em trabalho com baixa qualidade estão mais relacionadas com trabalhos instrumentais, ao passo que os indivíduos do setor privado estão mais relacionados com trabalhos com contatos e direitos.

2.5.1.7 As conseqüências do significado do trabalho (MOW, 1987, p.185)

A questão a ser investigada nesse capítulo é como os indivíduos com padrões diferentes de significados de trabalho se diferenciam nas múltiplas conseqüências do trabalho. O estudo envolve análise relacional e é importante notar que conseqüência não implica, necessariamente, causalidade. O aspecto considerado fundamental, para a maior parte das pesquisas comportamentais, é a liberdade de escolha em certos aspectos do trabalho tais como o esforço despendido, a seqüência e a forma de executar uma tarefa, como se relacionar

socialmente com seus pares no serviço, as recompensas escolhidas e quando trabalhar, quando há possibilidade de escolha.

Tem-se, como resultado do estudo do MOW (1987), que os indivíduos com alta centralidade do trabalho apresentam tendência a continuar trabalhando mesmo sem necessidade material; as pessoas de maior norma social orientada ao dever têm maior tendência a continuar a trabalhar sem necessidade em Israel, Estados Unidos e Japão; as que valorizam as variáveis intrínsecas tendem a continuar trabalhando sem necessidade mais nos Estados Unidos, Alemanha e Japão. Como conclusão, tem-se que as pessoas tendem a continuar trabalhando sem necessidade quando têm alta centralidade do trabalho e baixo valor para trabalho pago.

Quanto à quantidade de horas trabalhadas, em todos os sete países as pessoas com grande centralidade trabalham muitas horas por semana; com altos índices de deveres sociais na Bélgica, Holanda, Estados Unidos e Japão; com altos índices de salários para Israel, Holanda, Estados Unidos e Alemanha. Em suma, as pessoas que trabalham mais horas são as com altos índices de centralidade do trabalho e grande valor dos índices intrínsecos.

2.5.1.8 Sumário geral do significado do trabalho (MOW, 1987, p.247)

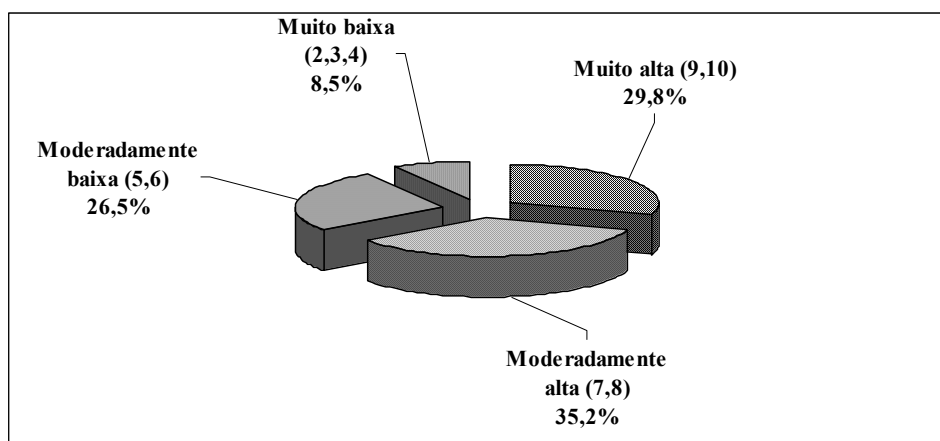


Gráfico 7 - Índice de centralidade do trabalho nos oito países (2 a 10).

Fonte: Adaptado de MOW, 1987, p. 251.

O Gráfico 7 mostra a distribuição da centralidade do trabalho nos oito países onde a pesquisa foi realizada. Destacam-se os fatos relacionados à centralidade do trabalho: 86% dos entrevistados declararam que continuariam a trabalhar mesmo se tivessem condições

financeiras para parar de trabalhar; o trabalho é mais importante para 26,5% das pessoas e a família como o mais importante para 39,5% dos indivíduos.

2.5.1.9 Relacionamentos encontrados pelo MOW (MOW, 1987, p.79)

Relacionamentos entre os conceitos do significado do trabalho:

- a) Convicções da centralidade do trabalho diretamente relacionadas com normas sociais que levam a trabalhar;
- b) Resultados do trabalho e objetivos do trabalho diretamente relacionados com o esforço de manter o emprego;
- c) Pessoas com nível alto em centralidade no trabalho valorizam a confiança do superior neles, responsabilidade no trabalho, utilidade dos produtos e serviços providos pela organização e chances de melhorias salariais e promoção;
- d) Pessoas com nível baixo em centralidade no trabalho valorizam ter tempo para os afazeres pessoais, conhecer os objetivos com antecedência, poder conversar com outros enquanto trabalham, salário fixo e trabalho em local moderno;
- e) Progresso na carreira está diretamente relacionado com a centralidade no trabalho;
- f) Qualidade do trabalho (MOW, 1987, p. 195) está relacionada com a variabilidade das atividades, autonomia, responsabilidade, possibilidade de aprender coisas novas e aproveitamento das competências.
- g) Na maioria dos países a qualidade do trabalho está diretamente relacionada com centralidade do trabalho;
- h) Os trabalhadores do setor público estão, em geral, mais interessados por trabalhos diretamente relacionados com fatores intrínsecos, ou seja, trabalho interessante e satisfatório;
- i) Indivíduos trabalham mais horas quando têm alta centralidade no trabalho, valorizam a renda proveniente do trabalho e valorizam o contato interpessoal.

2.5.2 O estudo de Soares (1992)

A pesquisa de Soares, definida como quantitativo-descritiva, tem como objetivo os seguintes pontos (1992, p. 29):

- a) Identificar a estrutura empírica do significado do trabalho;
- b) Verificar a existência de relações entre os construtos de significado;

- c) Descrever e comparar os significados que as categorias ocupacionais identificadas atribuem ao trabalho.

As amostras foram coletadas em sete organizações, sendo uma concessionária de veículos, uma instituição financeira, uma montadora de equipamentos de informática, dois órgãos setoriais da administração direta do Distrito Federal, uma empresa pública de prestação de serviços do Distrito Federal e um órgão da administração direta federal. Todos os indivíduos com trabalho formal ativo e com escolaridade de pelo menos segundo grau completo, no total de 915 respondentes. Eles foram agrupados nas seguintes categorias: a) trabalhadores administrativos; b) profissionais; c) gerentes e assessores; d) trabalhadores semi-especializados; técnicos de nível médio; e) atendentes.

Em termos de centralidade de trabalho, a amostra apresentou uma média de 5,45 numa escala de 1 a 7 e quanto às esferas da vida, o Gráfico 8 apresenta a importância média dessas esferas.

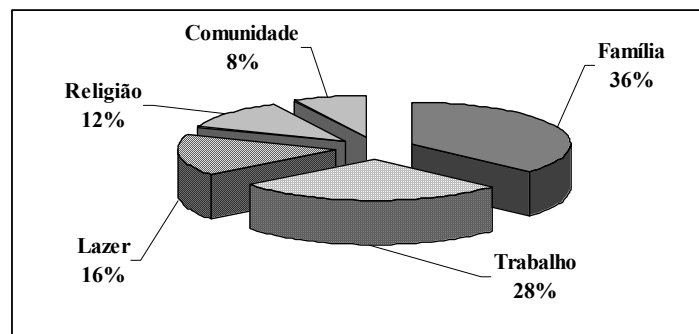


Gráfico 8 - Esferas da vida com importância média.

Fonte: Adaptado de SOARES, 1992, p. 80.

As conclusões de Soares (1992, p. 96) são as de que as pessoas que têm o trabalho como forma de estabelecer contatos pessoais tendem a valorizar o salário, os fatores econômicos do trabalho, oportunidades de progresso na carreira e promoções, horário de trabalho, condições físicas, reconhecimento pelos superiores e pela empresa e religião. Por outro lado, o fator econômico (instrumental, rendimentos) apresentou correlações positivas com família e religião e correlação negativa com os fatores intrínsecos.

Quanto às categorias ocupacionais, podem ser destacados os comentários: a) os profissionais (pedagogos, administradores, engenheiros, advogados, psicólogos e contadores) e gerentes (superintendentes, assessores técnicos, chefes de divisão e gerentes administrativos)

valorizam as condições intrínsecas e não valorizam as extrínsecas; b) os operários semi-especializados (almoxarifes, técnicos mecânicos, montadoras, operadores de estação e auxiliares técnicos) e os atendentes (caixas de banco, operadores de telemarketing e atendentes comerciais) valorizam as condições extrínsecas e não as intrínsecas; c) os gerentes têm mais centralidade do trabalho, enquanto os técnicos de nível médio (técnicos de saneamento, desenhistas, fiscais, técnicos de laboratório e outros) e os trabalhadores administrativos (secretárias, escriturários, auxiliares de escritório e agentes administrativos) têm baixa centralidade; d) os operários semi-especializados valorizam os contatos e os gerentes e os profissionais valorizam a realização pessoal; e) a religião é valorizada pelos operários semi-especializados e pouco valorizada pelos gerentes e pelos profissionais; f) os gerentes e os trabalhadores administrativos valorizam os fatores econômicos, ao contrário dos operários semi-especializados; g) os profissionais e gerentes valorizam a família, diferentemente dos operários semi-especializados.

2.5.3 O estudo de Bastos (1995)

O objetivo principal do estudo foi investigar os aspectos psicossociais relativos ao trabalho, tendo como foco os trabalhadores baianos, baseado no estudo internacional do MOW (1987) e no estudo de Soares (1992) realizado com os trabalhadores de Brasília.

Para esse estudo foi coletada uma amostra composta de 1013 indivíduos em quatro empresas públicas prestadoras de serviços de infra-estrutura e financeiras, sete órgãos de administração pública direta e nove empresas privadas, dentro da região metropolitana de Salvador no Estado da Bahia. Para isso foi utilizada uma versão reduzida do questionário utilizado por MOW, traduzido e adaptado por Soares (1992).

Algumas características da amostra utilizada são as seguintes: 55,4% de homens, idade média de 35,1 anos, 9,2 anos de tempo de serviço médio; 64,1% sindicalizados; 42,5% com educação superior; e 57,5% com grau médio; 51,9% de ocupação técnica ou científica; 33,5% de ocupação administrativa; e 14,7% de industriais e produção.

Quanto à centralidade do trabalho, observa-se no Gráfico 9, a comparação do trabalho em relação às demais esferas da vida, sendo apresentados os dados levantados no estudo de Bastos (1995, p. 25) referente a Bahia, com os dados de Brasília (SOARES, 1992, p. 80) e do MOW (1987).

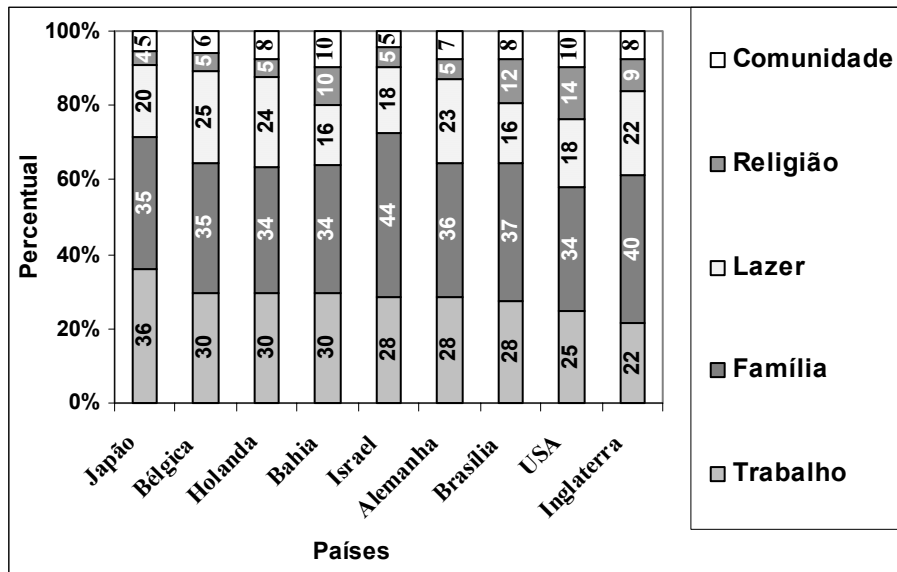


Gráfico 9 - Importância percentual média das esferas da vida

Fonte: Adaptado de Bastos, 1995, p. 25.

Verifica-se que os dados levantados para Bahia são muito próximos dos de Brasília e dos países da pesquisa do MOW (Gráfico 10).

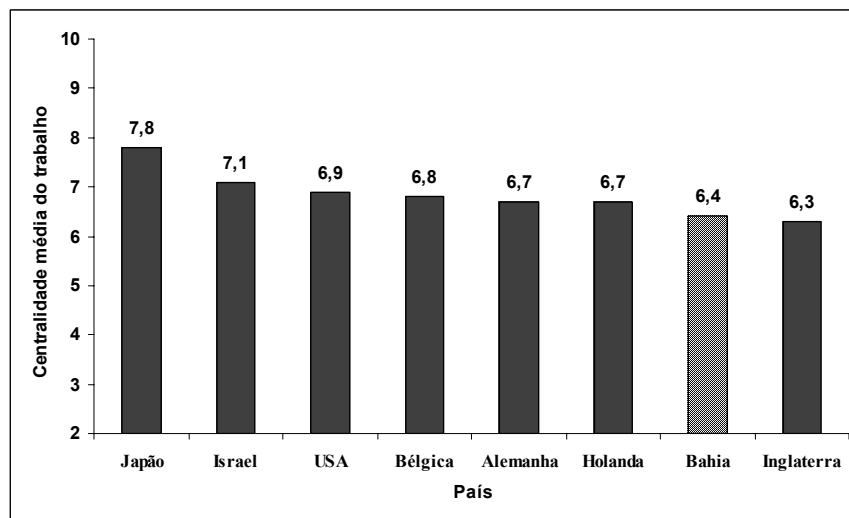


Gráfico 10 - Centralidade do trabalho dos países do MOW e da Bahia

Fonte: Adaptado de Bastos, 1995, p. 26.

Utilizando-se do mesmo procedimento do MOW (1987), foi encontrado o valor médio de 6,4 para a centralidade global, numa escala de 2 a 10.

Observa-se que, segundo o estudo de Bastos, o segmento com segundo grau de estudo tem centralidade do trabalho superior aos que têm educação superior, ao contrário do observado

no estudo do MOW (1987, p. 85), onde as ocupações com curso superior apresentaram centralidade superior aos de educação média.

“O trabalho é uma importante esfera da vida, sendo elemento ponderável na definição da identidade dos indivíduos; os motivos associados ao fato de trabalhar revelam a predominância da função expressiva (ter um trabalho interessante e auto-realizador) ao lado da função econômica (rendimentos e ganhos). Por outro lado, as normas sociais que colocam o trabalho mais como um direito são mais fortemente introjetadas do que aquelas que enfatizam uma relação de obrigação ou dever do indivíduo para com a sociedade” (BASTOS, 1995, p. 29).

A conclusão do estudo é de que, embora algumas diferenças possam ocorrer devido à especificidade da cultura local, os dados encontrados na amostra baiana são congruentes com os do estudo original e os encontrados no estudo de Soares (1992).

“Quando os resultados da Bahia são comparados aos de outros países, indicam que o padrão encontrado na Bahia aproxima-se daquele observado nas sociedades ocidentais, diferenciando-se do Japão, onde o peso do trabalho é mais elevado, superando inclusive a esfera família” (BASTOS, 1995, p. 29).

2.5.4 O estudo de Lundberg e Peterson (1994)

Um aspecto importante, quando se analisa o significado do trabalho em organizações, é a análise comparativa entre as duas maiores economias do mundo, os Estados Unidos e o Japão. Principalmente tendo em vista o relacionamento competitivo entre as economias desses países e grande ênfase ocorrida na pesquisa comparativa do comportamento organizacional entre esses países. A diferença da importância dada ao trabalho em cada país, como também dos objetivos do trabalho e das normas sociais, que exercem pressão de forma diferenciada sobre os indivíduos de cada país, tem como consequência diferentes comportamentos e diferentes significados do trabalho. Essas diferenças entre os significados do trabalho são importantes para o bom entendimento do comportamento organizacional, planejamento gerencial, gerenciamento dos investimentos, associações e contratações entre as partes dos dois países (LUNDGERG; PETERSON, 1994, p. 1460).

Aplicando-se os parâmetros elaborados pelo MOW (1987), o estudo de Lundberg e Peterson (1994) teve por objetivo verificar as diferenças do significado do trabalho entre organizações governamentais de cidades dos dois países. Mais especificamente, analisar em três níveis gerenciais (gerentes/diretores de alto nível, gerentes de nível médio e supervisores/administrativos) se essas diferenças se devem a variações culturais entre os

países, contrastes gerenciais ou organizacionais, ou de níveis hierárquicos. A amostra dos Estados Unidos tem origem em quatro cidades de tamanho médio, duas no interior agrícola na região sudoeste (SW) e duas próximas a grandes cidades na região noroeste (NE), e a do Japão em uma cidade litorânea de tamanho médio, um pouco maior que as cidades americanas.

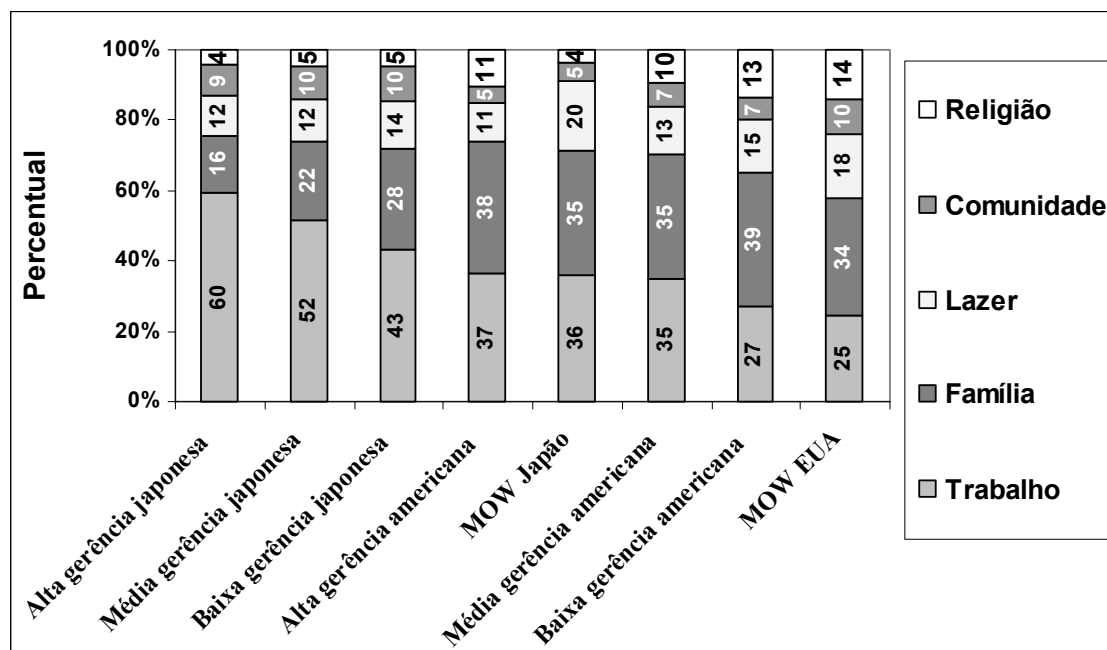


Gráfico 11 - Importância do trabalho na vida dos indivíduos

Fonte: Adaptado de Lundberg e Peterson, 1994, p. 1469.

O trabalho é a mais importante das atividades no Japão, ficando em segundo lugar nos Estados Unidos onde a família ocupa esse lugar. Esses são alguns dos resultados da pesquisa de Lundberg e Peterson (1994) mostrado no Gráfico 11, confirmando os resultados do estudo do MOW (1987).

Sobre objetivos do trabalho verifica-se que os administradores japoneses têm maior índice percentual de casos valorizando relações interpessoais, adequação da habilidade pessoal às exigências do cargo e aprendizado, ao passo que os administradores americanos valorizam mais o trabalho interessante, autonomia, condições físicas, salário, variedade nas atividades e possibilidade de promoção.

Pela comparação dos índices encontrados para centralidade do trabalho, verificou-se que os administradores japoneses valorizam mais a importância do trabalho que os americanos.

Quanto às esferas da vida, os japoneses valorizam mais a comunidade e o trabalho e os americanos valorizam mais a família, a religião e o lazer. A alta gerência valoriza mais o trabalho, lazer e comunidade, enquanto a média gerência valoriza mais a família e a religião. A média gerência, em relação aos supervisores, valoriza mais o trabalho, enquanto os supervisores valorizam mais religião, o lazer, a família e a comunidade.

Quanto aos itens referentes aos objetivos do trabalho, confirmou-se o que foi dito sobre a preferência dos americanos para trabalhos interessantes, variados, com boa renda e autonomia, ao passo que os japoneses preferem relacionamento interpessoal e aprendizado. Os americanos da região noroeste preferem relacionamento interpessoal, itens intrínsecos, conforto e aprendizado e os da região sudoeste preferem segurança e promoção. A alta gerência prefere, comparados com a média gerência, itens intrínsecos e a média gerência preferem itens de conforto, segurança e promoção. A média gerência, comparada com os supervisores, prefere itens intrínsecos, ao passo que os supervisores preferem conforto, itens econômicos e relacionamento interpessoal.

Os gerentes japoneses, em relação aos americanos, preferem normas sociais referentes a direitos e preocupam-se com os métodos de trabalho e os americanos não se importam com o trabalho entediante e valorizam a responsabilidade da sociedade com o sistema educacional.

Lundberg e Peterson (1994, p. 1980) concluem que as diferenças de centralidade do trabalho devem-se às diferenças culturais entre países e não à organização ou região; a diferença entre objetivos deve-se mais a países e região e menos às organizações; os altos níveis gerenciais têm maior centralidade do trabalho e menores objetivos econômicos e de conforto, confirmando os resultados do estudo do MOW.

2.5.5 O estudo de Harpaz e Fu (2002, p. 658)

O objetivo do estudo é verificar a estabilidade da estrutura do significado do trabalho. Para isso, foram tomadas amostras em Israel em dois momentos: a) em 1981 com 407 casos (de um total inicial de 973) que voltaram a responder a pesquisa em 1993; b) uma segunda amostra em 1993 com 942 entrevistados.

A análise fatorial confirmatória apóia a validade da estrutura de MOW com maior ou menor grau. Essa estrutura é composta de: centralidade do trabalho, orientação econômica ou extrínseca, relacionamento interpessoal, orientação expressiva ou intrínseca, normas sociais orientadas aos direitos e normas sociais orientadas aos deveres.

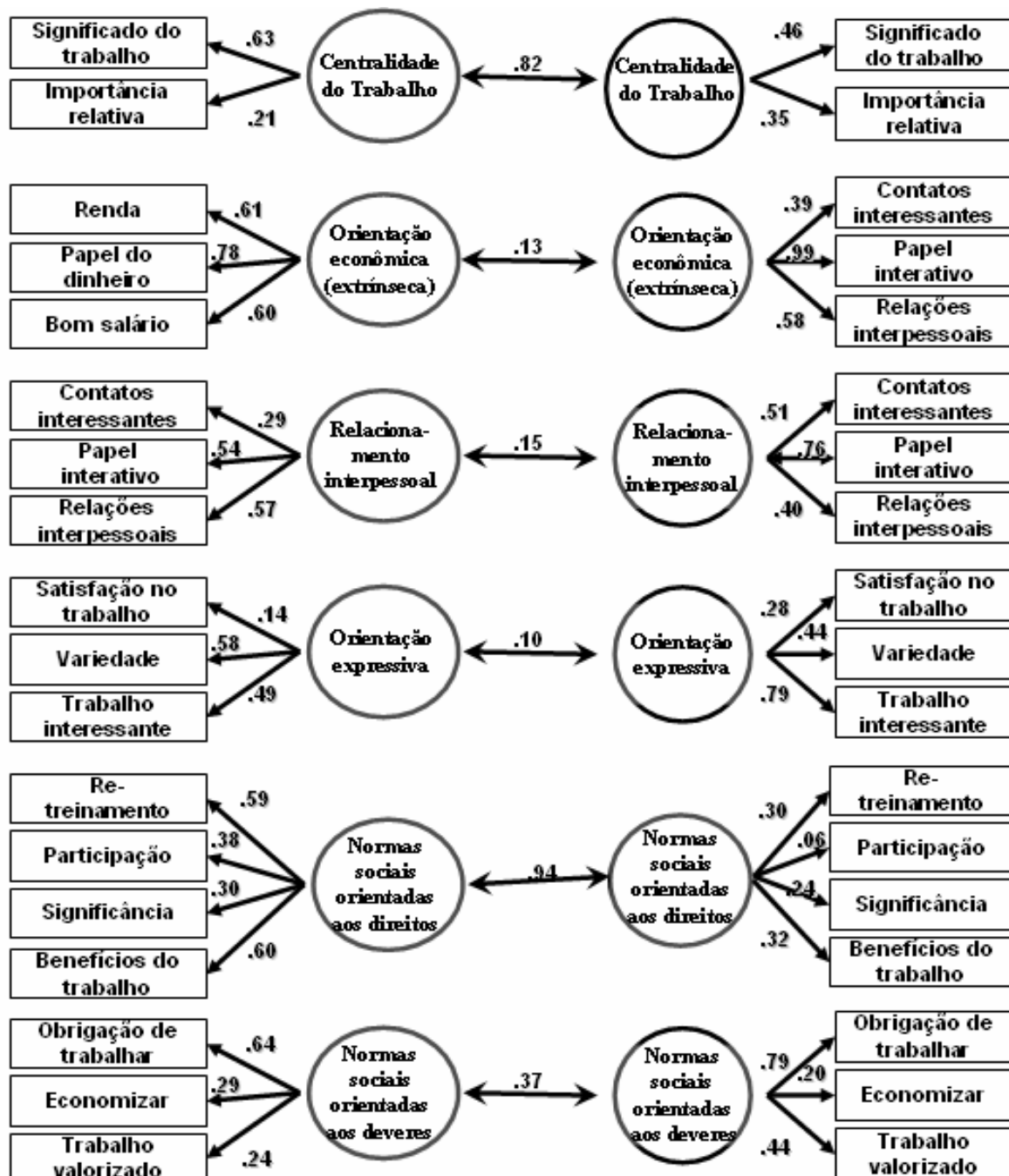


Ilustração 12 - Análise fatorial confirmatória em dois tempos: 1981 e 1993

Fonte: Adaptado de Harpaz e Fu, 2002, p.655.

Na verificação do modelo de significado do trabalho em dois instantes, 1981 e 1993, com a mesma amostra, em Israel, obteve-se que os índices referentes ao significado do trabalho e

normas sociais orientadas aos direitos e aos deveres mantiveram aproximadamente a mesma significância, enquanto os demais três índices sofreram mudanças. Esse fato pode ser explicado pelas mudanças que ocorreram na sociedade de Israel, tornando-se mais individualista e materialista, nas palavras de Harpaz e Fu (2002).

Cumprido destacar que nos dois momentos da pesquisa, 1981 e 1993, embora os construtos tenham sido mantidos, a correlação entre os pares de construtos de mesmo conteúdo só foi alta para a centralidade do trabalho. A diferença na correlação entre os demais é consequência das mudanças na sociedade de Israel (ver Ilustração 12).

2.5.6 O estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005)

Esse estudo teve o objetivo de verificar a estabilidade do modelo do significado do trabalho e a adequação do instrumento de medida original e do proposto por Kanungo (1982). Para o estudo de pesquisa, foi colhida uma amostra de 169 casos, sendo 62% empregados; 10% trabalhadores por conta própria; 8% sem trabalho; 1% donas de casa; e 1% de aposentados.

Foi realizada a análise fatorial e encontrados onze fatores que explicam 66,6% da variância total. Os fatores encontrados foram: a) Centralidade; b) Papéis do trabalho; c) Econômico; d) Interpessoal e manter-se ocupado; e) Direito à participação e adequação com habilidade; f) Aprendizagem; g) Direito a um bom trabalho; h) Contribuição social; i) Conforto; j) Deveres do trabalhador; k) Direito à formação e a aceitar um trabalho.

Diaz Vilela (1994, p. 76 *apud* PERÉZGONZÁLEZ e VILELA, 2005) é mencionado nessa obra, sendo apresentado como o autor de artigo que critica alguns tratamentos de dados na análise pelo MOW (1987). Caso fossem utilizadas outras técnicas tais como rotação oblíqua, ao invés de rotação ortogonal, tendo em vista o estreito relacionamento entre algumas variáveis, poder-se-ia chegar a resultados distintos. Esses fatores encontrados por Vilela poderiam ter o nome de crenças sociais (englobando direitos, deveres e aprendizagem), centralidade (com centralidade e conforto), metas e resultados valorizados (fatores de serviço social, contato e expressividade).

Após análise fatorial oblíqua, os autores encontraram uma estrutura bidimensional com seis fatores mais relevantes, agrupados em dois domínios: Motivos e valores (papéis do trabalho,

conforto e expressivo) e Crenças normativas (centralidade, deveres e direitos e contribuição social).

Concluindo, o significado do trabalho é o mesmo, independentemente se o indivíduo tem experiência em algum trabalho, desde que de uma mesma cultura (PÉREZGONZÁLEZ e VILELA, 2005, p. 113).

2.5.7 O estudo de Son (2006)

A tese de Son tem o objetivo de fazer um estudo sobre o significado do trabalho, utilizando-se as ferramentas elaboradas pelo MOW (1987) em três aspectos: a) para idosos de minorias de baixa renda; b) comparação entre trabalhadores idosos de baixa renda com não trabalhadores idosos de baixa renda; c) comparação entre trabalhadores de minoria coreana idosa de baixa renda com minoria negra idosa de baixa renda. Foi coletada uma amostra de 290 casos entre os participantes de programas de trabalho em tempo parcial para idosos e entre centros para idosos de Nova York. O estudo visa também entender como o preconceito racial e de idade influencia minorias de baixa renda. Para efeito de estudo, foram criados quatro grupos de minorias de baixa renda: a) Coreano-americanos envolvidos em programas de empregabilidade; b) Coreano-americanos não envolvidos em programas de empregabilidade; c) Afro-americanos envolvidos em programa de empregabilidade; Afro-americanos não envolvidos em programas de empregabilidade.

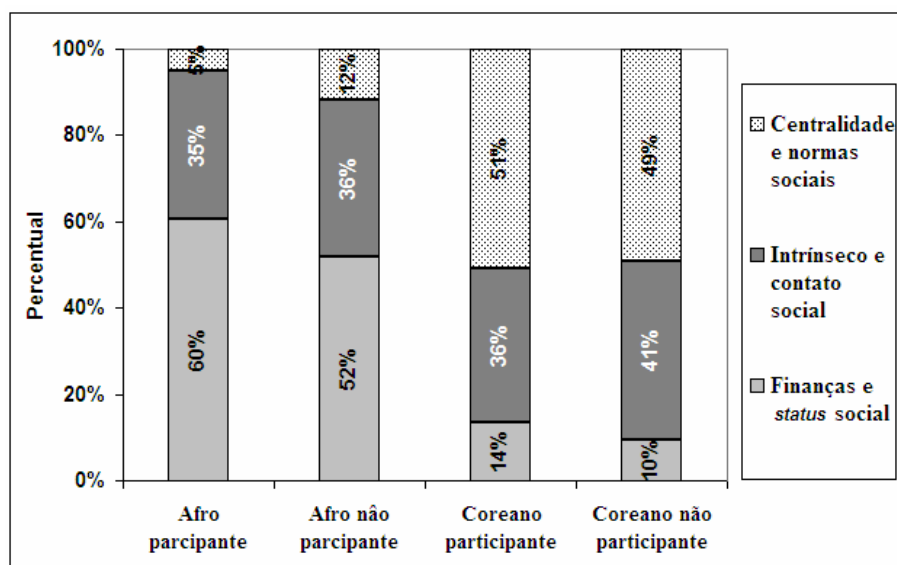


Gráfico 12 - Significado do trabalho e participação em programa de emprego

Fonte: Adaptado de Son, 2006, p. 125.

Para os afro-americanos há maior concentração no padrão finanças e *status* social, seja quando se está engajado em programa de colocação de emprego, seja no caso de não participante. O mesmo ocorre com os coreano-americanos que, independentemente se estão em programa de emprego ou não, se concentram no padrão em que valorizam a centralidade e normas sociais (Gráfico 12).

Son (2006) encontrou três padrões de significado do trabalho para a sua amostra:

- a) Padrão orientado às finanças e *status* social;
- b) Padrão orientado às relações sociais e aspectos psicológicos;
- c) Padrão orientado às normas sociais e valorização do trabalho.

2.5.8 O estudo de Wittenkamp (2006)

O estudo de Wittenkamp (2006) teve como amostra mais de quinze mil indivíduos de 22 países europeus e a finalidade foi o exame do relacionamento entre centralidade do trabalho e valores culturais.

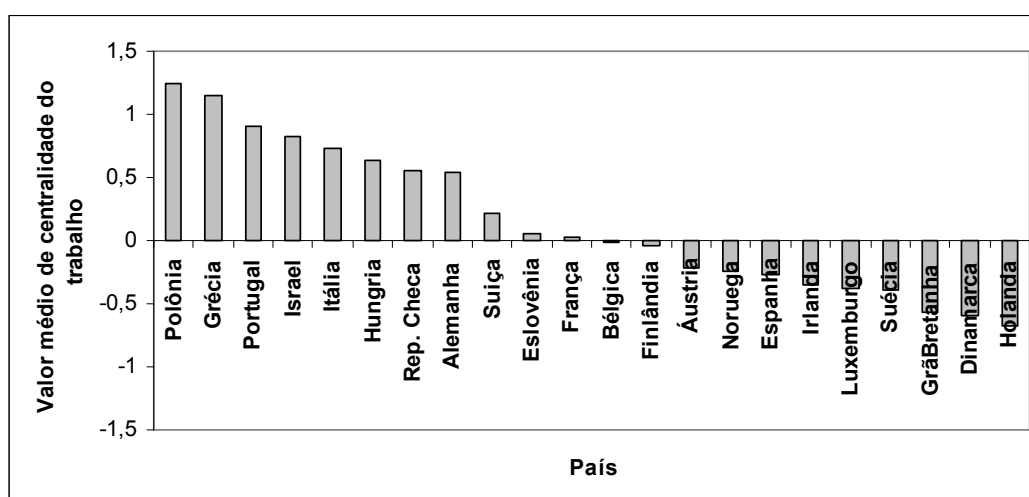


Gráfico 13 - Valores médios de centralidade do trabalho

Fonte: Wittenkamp, 2006, p. 26.

A centralidade do trabalho é calculada subtraindo-se, do valor da importância do trabalho, o valor da importância do lazer. Os resultados da pesquisa indicam que os valores médios de centralidade do trabalho são mais altos para os novos membros da União Europeia que os membros mais antigos. E países muito antigos da União Europeia (Áustria, Bélgica,

Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Espanha, Suécia e Grã Bretanha) têm valores de centralidade do trabalho que indicam que o lazer é mais importante que o trabalho (Gráfico 13).

A seção 2.5 apresentou interessantes resultados sobre o significado do trabalho provenientes de vários modelos. Futuramente, na fase de análise dos resultados do presente estudo, quando houver pertinência, serão feitas comparações com estas pesquisas disponíveis na literatura consultada.

3 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Embora este estudo não esteja restrito à análise do significado do trabalho no âmbito do setor público, este capítulo tem por objetivo destacar algumas informações sobre a evolução histórica neste contexto para maior embasamento na etapa de análise dos resultados, quando os dados forem filtrados para este segmento (seção 5.5.10.1).

O servidor público no Brasil tem características diferenciadas, considerando-se o seu relacionamento com o seu empregador. Além disso, seu relacionamento com o que se poderia chamar de cliente é específico e diferenciado se comparado com o de empresas privadas. Portanto, é possível entender que o significado do trabalho se apresenta também diferenciado, inclusive em relação a outros países em que esse relacionamento é tratado pelos legisladores constitucionais de forma distinta.

O presente estudo, embora trate de empresas privadas e administração pública de forma geral, tentará dar uma visão da administração pública do Estado de São Paulo, um estado importante dentro da federação, representando aproximadamente 21% da população (IBGE, 2007, p. 1) e 33% do Produto Interno Bruto do país (IBGE, 2005, p. 1), como exemplo de ente federativo e seus funcionários.

3.1 O trabalho na administração pública

A administração pública no Brasil, segundo Bresser-Pereira (2007, p. 11), pode ser dividida em três fases, como indicado no Quadro 2.

Quadro 2 - Formas de Estado e de Administração no Brasil

CATEGORIA	1821-1930	1930-1985	1990 - dias atuais
Estado/sociedade	Patriarcal-dependente	Nacional-desenvolvimentista	Liberal-dependente
Regime político	Oligárquico	Autoritário	Democrático
Classes dirigentes	Latifundiários e burocracia patrimonial	Empresários e burocracia pública	Agentes financeiros e rentistas
Administração	Patrimonial	Burocrática	Gerencial

Fonte: Adaptados de Bresser-Pereira, 2007, p.11.

Na primeira fase, referente ao século XIX, a sociedade caracteriza-se por ser patriarcal e mercantil por ser dominada pelo latifúndio agro-exportador e pelos comerciantes locais, que não incorporam ainda as idéias de progresso técnico e produtividade, enquanto o Estado conta com a participação importante de uma burocracia patrimonial. Na segunda fase, a partir de 1930, quando começa a Revolução Industrial brasileira, a sociedade passa a ser industrial, porque, agora, os empresários industriais tornam-se dominantes. No Estado nacional-desenvolvimentista, dominante entre 1930 e 1980, a classe dirigente é caracterizada por uma forte aliança entre a burguesia industrial e a burocracia pública, e o período é marcado por um grande desenvolvimento econômico. Seu sentido político maior é a transição do autoritarismo para a democracia. Na terceira fase, a partir de 1990, a modernização da administração pública no Brasil passa, principalmente, pela Reforma Gerencial ou Reforma da Gestão Pública de 1996. Assume caráter crescentemente gerencial, onde a ênfase é o critério da eficiência, voltada para a realização eficiente das tarefas e, portanto, para a redução dos custos e o aumento da qualidade dos serviços, independentemente das normas e rotinas, que continuam necessárias, mas são flexibilizadas. Essa reforma está apoiada na proposta de administração pública gerencial, como uma resposta à grande crise do Estado dos anos 80 e à globalização da economia – dois fenômenos que estão impondo, em todo o mundo, a redefinição das funções do Estado e da sua burocracia. (BRESSER-PEREIRA, 2007, p. 12)

3.2 Administração pública direta do Estado de São Paulo

O governo do Estado de São Paulo é constituído de vinte secretarias e da Procuradoria Geral, que no conjunto formam a administração centralizada; por sua vez, a administração descentralizada compõe-se de vinte e quatro autarquias, dezenove empresas e dezessete fundações.

A estrutura do Estado de São Paulo (Perfil da administração pública paulista, 2008) é apresentada como exemplo de estrutura padrão da administração estadual. Abaixo do Governador e seu gabinete estão as Secretarias de Estado: a) Casa civil; b) Administração penitenciária; c) Agricultura e abastecimento; d) Assistência e desenvolvimento social; e) Comunicação; f) Cultura; g) Desenvolvimento; h) Economia e Planejamento; i) Emprego e relações do trabalho; j) Ensino superior; k) Esporte, lazer e turismo; l) Fazenda; m) Gestão pública; n) Habitação; o) Justiça e defesa da cidadania; p) Meio ambiente; q) Relações

institucionais; r) Saneamento e energia; s) Saúde; t) Segurança pública; u) Transportes; v) Transportes metropolitanos; w) Procuradoria geral do Estado.

Embora durante o período de 1995 a 2003 tenha havido uma quantidade expressiva de privatizações, com a conseqüente transferência de pessoal dos órgãos privatizados para a iniciativa privada, a despesa de pessoal cresceu 182% em termos nominais, enquanto a quantidade de servidores diminuiu em 3,7%. Há também uma preocupação da administração devido à idade média alta, com tendência ao crescimento do número de aposentadorias e certas inadequações, como a falta de pessoal em áreas estratégicas e o excesso em atividades que, automatizadas pela tecnologia da informação, poderiam ter um quadro de pessoal bem menor (Secretaria de Gestão Pública, 2008, p. 5).

No período de 2003 a 2006, há um diagnóstico, da administração, sobre a falta de cultura gerencial voltada à gestão de pessoal e de incentivos efetivos para a melhoria do desempenho que pode ser resumido como segue: “Processos de trabalho burocratizados e inúteis absorvem grandes contingentes de servidores, cuja contribuição poderia ser muito mais eficiente em outras atividades” (Secretaria de Gestão Pública, 2008, p. 5).

Tendo em vista o diagnóstico da força de trabalho paulista, para o período 2003 a 2006, foi apresentada uma proposta de objetivos e estratégias para a política de recursos humanos do governo do Estado de São Paulo, que tem os seguintes itens: a) renovar a força de trabalho; b) reestruturar e remunerar por desempenho e seguindo padrões de mercado; c) atualizar, qualificar, motivar, dar *empowerment* e responsabilizar a força de trabalho; d) adequar os recursos organizacionais para a gestão dos recursos humanos. (Secretaria de Gestão Pública, 2008, p. 9)

Para conseguir ter bom êxito no item c, é importante ter um diagnóstico preciso das condições atuais nos quesitos apresentados e avaliar os valores mais importantes, ou seja, o significado do trabalho para os funcionários.

Tabela 1 - Servidores do Governo do Estado de São Paulo

Órgãos	Masc	Fem	Sub-total Ativos	Sub-total Inativos	Total
Gabinete do Governador	1	0	1	141	142
Sec. Educação	51.592	214.540	266.132	137.239	403.371
Sec. Saúde	19.901	47.525	67.426	16.540	83.966
Sec. Desenvolvimento	309	215	524	373	1.158
Sec. Cultura	95	166	261	289	550
Sec. Agricultura e Abastecimento	3.936	2.056	5.992	4.896	10.888
Sec. Energia	0	0	0	0	0
Sec. Transportes	68	34	102	142	501
Sec. Justiça e Defesa da Cidadania	80	168	248	1.245	1.493
Sec. Segurança Pública	27.493	12.278	39.771	10.795	50.566
Sec. Fazenda	4.265	3.581	7.846	6.099	15.515
Administração Geral do Estado	0	0	0	1	40.090
Sec. Emprego e Relações do Trabalho	150	247	397	1.351	1.748
Sec. Turismo	0	0	0	0	0
Sec. Habitação	36	54	90	44	158
Sec. Meio Ambiente	1.094	541	1.635	908	2.809
Casa Civil	923	719	1.642	824	2.466
Sec. Economia e Planejamento	143	155	298	214	512
Sec. Estadual Assistência e Desenv. Social	104	579	683	594	1.277
Sec. Transportes Metropolitanos	24	30	54	1	55
Sec. Administração Penitenciária	24.252	5.503	29.755	1.301	31.056
Sec. Saneamento e Energia	31	51	82	1.711	2.118
Procuradoria Geral do Estado	587	930	1.517	495	2.012
Sec. Esporte Lazer e Turismo	486	338	824	392	1.410
Defensoria Pública	210	253	463	0	463
Sec. Ensino Superior	7	13	20	0	20
Sec. Gestão Pública	15	51	66	0	66
Sec. Comunicação	0	0	0	0	0
Sec. Relações Institucionais	0	0	0	0	0
Sec. Est. dos Direitos da Pessoa c/Deficiência	0	0	0	0	0
Total	135.802	290.027	425.829	185.595	654.410

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

A Tabela 1 apresenta a distribuição dos servidores entre ativos e inativos por Secretaria assim como o sexo dos servidores ativos. Verifica-se que há grande predominância de mulheres na Secretaria da Educação, pela presença da maioria de mulheres professoras e predominância de homens na Secretaria de Administração Penitenciária, no cargo de agente penitenciário. No total, os servidores ativos do sexo feminino representam 68%, isto é, o dobro dos servidores masculinos, conforme mostrado no Gráfico 14.

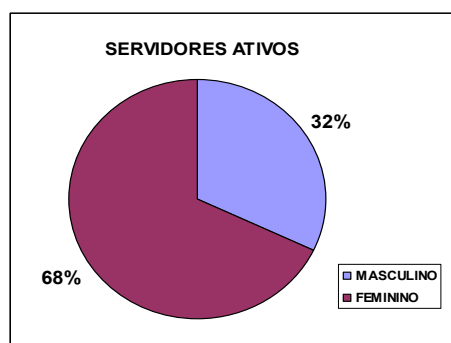


Gráfico 14 - Servidores ativos, percentual por sexo

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

No total há a seguinte distribuição entre ativos, inativos, pensionistas e com complemento de aposentadoria mostrada na Tabela 2 e no Gráfico 15:

Tabela 2 - Total de servidores por situação de atividade

SITUAÇÃO	QUANTIDADE
Ativo	425.829
Inativo	185.595
Pensionista	4.544
Compl Apos	38.442
Total	654.410

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

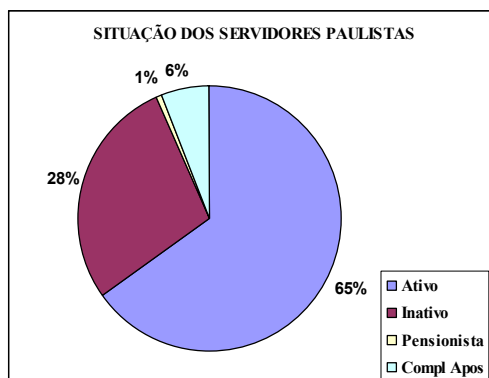


Gráfico 15 - Gráfico da distribuição da situação dos servidores paulistas

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

Outra estatística relevante é referente ao grau de instrução dos servidores, mostrada na Tabela 3:

Tabela 3 – Grau de instrução dos servidores.

Orgãos	Fund.	Médio	Univ.	Total
Gabinete do Governador	64	43	35	142
Sec. Educação	19.916	88.480	294.975	403.371
Sec. Saúde	30.679	26.537	26.750	83.966
Sec. Desenvolvimento	380	192	586	1.158
Sec. Cultura	181	153	216	550
Sec. Agricultura e Abastecimento	5.501	2.186	3.201	10.888
Sec. Energia	0	0	0	0
Sec. Transportes	151	43	307	501
Sec. Justiça e Defesa da Cidadania	677	241	575	1.493
Sec. Segurança Pública	11.256	23.069	16.241	50.566
Sec. Fazenda	2.037	3.803	9.675	15.515
Administração Geral do Estado	2.632	1.027	36.431	40.090
Sec. Emprego e Relações do Trabalho	820	275	653	1.748
Sec. Turismo	0	0	0	0
Sec. Habitação	40	27	91	158
Sec. Meio Ambiente	1.562	431	816	2.809
Casa Civil	947	471	1.048	2.466
Sec. Economia e Planejamento	177	116	219	512
Sec. Estadual Assistência e Desenv. Social	511	282	484	1.277
Sec. Transportes Metropolitanos	4	7	44	55
Sec. Administração Penitenciária	6.290	20.663	4.103	31.056
Sec. Saneamento e Energia	1.238	142	738	2.118
Procuradoria Geral do Estado	386	320	1.306	2.012
Sec. Esporte Lazer e Turismo	479	214	717	1.410
Defensoria Pública	0	10	453	463
Sec. Ensino Superior	3	0	17	20
Sec. Gestão Pública	0	10	56	66
Sec. Comunicação	0	0	0	0
Sec. Relações Institucionais	0	0	0	0
Sec. Est. dos Direitos da Pessoa c/Deficiência	0	0	0	0
Total	85.931	168.742	399.737	654.410

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

Verifica-se na Tabela 3 que há predominância do curso superior nas Secretarias de Administração Geral do Estado, na Procuradoria Geral do Estado, na Defensoria Pública e nas Secretarias da Fazenda e da Educação. Os servidores com grau de instrução superior representam 61% dos funcionários ativos e inativos, conforme mostrado no Gráfico 16. Portanto, a maioria dos servidores do Estado de São Paulo tem grau de instrução superior. Uma grande parte dos servidores com curso médio refere-se aos agentes penitenciários, professores, auxiliares de enfermagem e policiais.

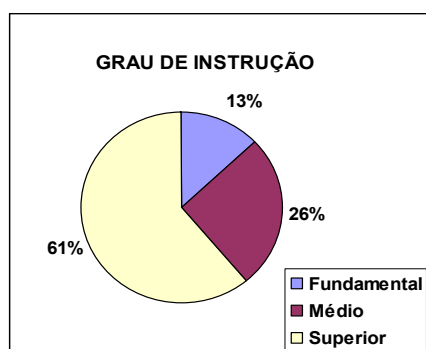


Gráfico 16 - Grau de instrução dos servidores ativos e inativos
Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

Quanto à faixa etária dos servidores ativos, o Gráfico 17 traz o percentual por faixa.

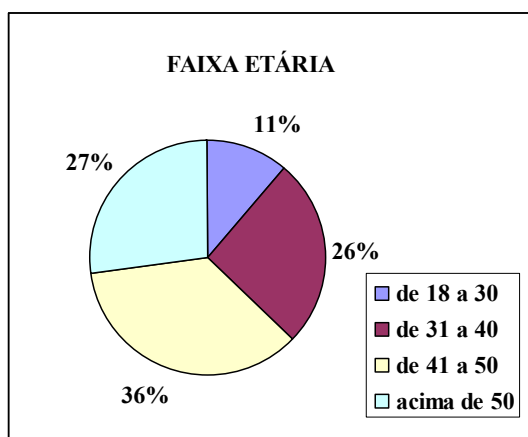


Gráfico 17 - Percentuais das faixas etárias dos servidores ativos
Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

A Tabela 4 apresenta a situação das faixas etárias nas Secretarias do Estado de São Paulo:

Tabela 4 - Faixa etária dos servidores ativos.

Órgãos	de 18 a 30	de 31 a 40	de 41 a 50	acima de 50	Total
Gabinete do Governador	0	0	0	1	1
Sec. Educação	34.733	69.640	95.801	65.958	266.132
Sec. Saúde	3.045	14.001	24.770	25.610	67.426
Sec. Desenvolvimento	42	61	197	224	524
Sec. Cultura	42	32	60	127	261
Sec. Agricultura e Abastecimento	101	632	1.772	3.487	5.992
Sec. Energia	0	0	0	0	0
Sec. Transportes	2	10	35	55	102
Sec. Justiça e Defesa da Cidadania	29	52	80	87	248
Sec. Segurança Pública	3.234	12.276	14.450	9.811	39.771
Sec. Fazenda	297	1.017	2.872	3.660	7.846
Administração Geral do Estado	0	0	0	0	0
Sec. Emprego e Relações do Trabalho	17	42	87	251	397
Sec. Turismo	0	0	0	0	0
Sec. Habitação	5	11	18	56	90
Sec. Meio Ambiente	89	320	549	677	1.635
Casa Civil	145	393	530	574	1.642
Sec. Economia e Planejamento	27	26	89	156	298
Sec. Estadual Assistência e Desenv. Social	64	85	219	315	683
Sec. Transportes Metropolitanos	13	7	15	19	54
Sec. Administração Penitenciária	6.119	10.837	8.643	4.156	29.755
Sec. Saneamento e Energia	1	13	21	47	82
Procuradoria Geral do Estado	121	332	625	439	1.517
Sec. Esporte Lazer e Turismo	24	119	273	408	824
Defensoria Pública	304	110	44	5	463
Sec. Ensino Superior	4	1	9	6	20
Sec. Gestão Pública	19	7	21	19	66
Sec. Comunicação	0	0	0	0	0
Sec. Relações Institucionais	0	0	0	0	0
Sec. Est. dos Direitos da Pessoa c/Deficiência	0	0	0	0	0
Total	48.477	110.024	151.180	116.148	425.829

Fonte: SÃO PAULO, 2008, p. 1.

Os servidores da faixa dos mais jovens, entre 18 a 30 anos, estão em grande quantidade nas Secretarias da Educação, Administração Penitenciária, Saúde e Segurança Pública. Por outro lado, os da faixa acima de 50 anos estão nas Secretarias da Educação e Saúde. Proporcionalmente, as Secretarias da Agricultura e Abastecimento e a da Fazenda apresentam maior quantidade de servidores acima de 50 anos.

Pode-se concluir que o servidor paulista típico está na faixa etária entre 41 e 50 anos, é do sexo feminino, tem formação superior e trabalha com Educação, Saúde ou com Segurança Pública e a grande maioria está ativa.

Este capítulo apresentou uma descrição sintética das principais características do servidor público estadual circunscrito ao Estado de São Paulo. No próximo capítulo serão apresentados os aspectos metodológicos que serão usados como orientação para o desenvolvimento da pesquisa do presente estudo.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

O estudo aborda o significado do trabalho, isto é, o que o trabalho representa nas vidas das pessoas, sua importância frente às outras áreas tais como família, lazer, religião e outros; as normas sociais que influenciam o comportamento frente ao trabalho; os objetivos e resultados esperados. Neste capítulo são descritos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo.

4.1 Tipo de pesquisa

Para o alcance do objetivo deste estudo, será realizada uma pesquisa quantitativa exploratória classificada como *survey*.

Para Collis e Hussey (2005, p. 70), “uma *survey* é uma metodologia positivista na qual uma amostra de sujeitos é retirada de uma população e estudada para se fazerem inferências sobre essa população.”

Segundo Gil (2008, p. 55), as pesquisas tipo *survey* “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.” Após a coleta das informações de um grupo significativo de pessoas sobre o problema em estudo, é feita a análise quantitativa, para se obterem as conclusões sobre os dados coletados.

Um dos problemas levantados por Gil (2008, p. 56) refere-se ao fato de os “levantamentos colherem dados referentes à percepção que as pessoas têm acerca de si mesmas. Como a percepção é subjetiva, pode resultar em dados distorcidos”. O que as pessoas fazem ou sentem pode ser muito diferente do que as pessoas dizem a respeito. Outro problema seria que os dados trazem informações estáticas, isto é, de um determinado momento. Faltariam os estudos de tendências de variações e mudanças estruturais. Uma forma de contornar esse problema tem sido o levantamento tipo painel, que consiste na coleta de dados da mesma base de amostragem em tempos diferentes.

Conforme Richardson (2008, p. 77), a partir dos anos 70 houve o surgimento de uma série de críticas aos métodos quantitativos, que serão mencionados a seguir para que cuidados sejam tomados para evitar tais problemas: a) Aplicação dos modelos de Ciências Naturais às Ciências Sociais dentro da concepção positivista de ciência, tentando explicar fenômenos sociais conforme leis científicas, esquecendo que o objeto do estudo das Ciências Sociais são os seres humanos com suas crenças e práticas; b) Limitação aos fenômenos observáveis, incluindo-se a separação entre fatos e seus contextos para testar a aceitação ou não de afirmações científicas frente a dados empíricos. Houve aperfeiçoamento de técnicas estatísticas para poder explicar e prever o comportamento humano, esquecendo-se por vezes de alguns problemas reais; c) Ênfase em dados empíricos. Os dados nas Ciências Sociais consistem em significados sociais e suas interpretações e compreensões não podem ser reduzidas a dados observáveis; d) Na busca de dados objetivos, os cientistas sociais positivistas tentam eliminar a linguagem qualitativa, com suas avaliações políticas, morais e ideológicas; e) Ao contrário do mundo físico, que pode ser controlado tecnologicamente, nas Ciências Sociais, os seres humanos não podem ser considerados objetos manipuláveis.

“Existem problemas que podem ser investigados por meio de metodologia quantitativa, e há outros que exigem diferentes enfoques e, conseqüentemente, uma metodologia de conotação qualitativa” (RICHARDSON, 2008, p. 79).

A exemplo de alguns estudos disponíveis na literatura pesquisada, este trabalho tem alguns construtos que precisam ser validados mediante pesquisa quantitativa, razão pela qual optou-se por este tipo de pesquisa.

4.2 População e amostra

A população focalizada neste estudo é geral e circunscrita aos residentes no Brasil. Considerando-se que a população é maior que 100.000 (cem mil), a população pode ser classificada como infinita para efeito do cálculo do tamanho da amostra. Conforme Martins (2008, p. 188):

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{d^2}$$

Onde:

n = Tamanho da amostra;

Z = Abscissa da curva normal referente a um nível de confiança específico;

p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica (0 a 100);

q = Percentagem complementar ($100 - p$);

d = Erro amostral (usualmente entre 3% e 5%).

Adotando-se o nível de confiança de 90%, o que leva a 1,64 desvios padrões, e erro máximo de 5%, tem-se o tamanho da amostra de aproximadamente 269 respondentes.

4.3 Coleta de dados

Utilizou-se a fórmula de amostragem casual simples apenas para se ter uma ordem de grandeza como referência para o número de respondentes. Entretanto, adotou-se procedimento amostral não probabilístico, conforme seção 4.3.

A abordagem proposta ao estudo é a coleta de dados por meio de um levantamento de dados mediante questionário armazenado em um local pré-determinado na internet. O questionário tem como base o modelo descrito mais adiante na seção 4.4.

Utilizou-se amostragem não probabilística. *E-mails* foram enviados, estimando-se um índice de resposta, inicialmente, de aproximadamente 30%. À medida que as respostas não alcançaram a quantidade satisfatória, novos *e-mails* foram enviados até se conseguir uma amostra conveniente.

Os *e-mails* foram enviados para *e-groups* dos atuais e ex-alunos da FEA que estão inseridos no mercado de trabalho e para outros *e-groups* de funcionários públicos. Houve também indicação de novos *e-mails* por parte dos respondentes.

Os *e-mails* continham convite para acessar um *site* com o questionário para responder. Foram preservadas as identidades dos que responderam ao questionário.

4.4 Modelo de pesquisa

O modelo de pesquisa adotado é um modelo que pode ser considerado fusão do modelo de Son (2006) com o modelo dos construtos, final do MOW (1987).

O modelo de Son é um modelo simplificado com três construtos: centralidade do trabalho; normas sociais orientadas aos direitos e aos deveres; resultados valorizados do trabalho intrínsecos e extrínsecos.

No modelo proposto para o presente estudo, há uma adaptação do modelo final do MOW (1987) com a fusão dos três construtos: resultados valorizados extrínsecos; resultados valorizados intrínsecos; contatos interpessoais em um construto que foi denominado como resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos.

O modelo pode ser considerado também como uma adaptação do modelo de Son (2006), com a separação das normas sociais, único nesse modelo, em dois construtos: normas sociais orientadas aos direitos e normas sociais orientadas aos deveres.

Os construtos do modelo para pesquisa são: a) centralidade do trabalho; b) normas acerca dos direitos sociais; c) normas acerca dos deveres sociais; d) Resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos; como mostrado na Ilustração 13.

A cada construto são associados indicadores, resultados desses construtos, que terão questões correspondentes no questionário aplicado.

Para o construto centralidade do trabalho foram incluídos, além das questões do MOW (1987), quatro indicadores correspondentes a questões de Kanungo (1982), que tiveram melhores variâncias explicadas no estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005, p. 83), para o fator correspondente a esse construto.

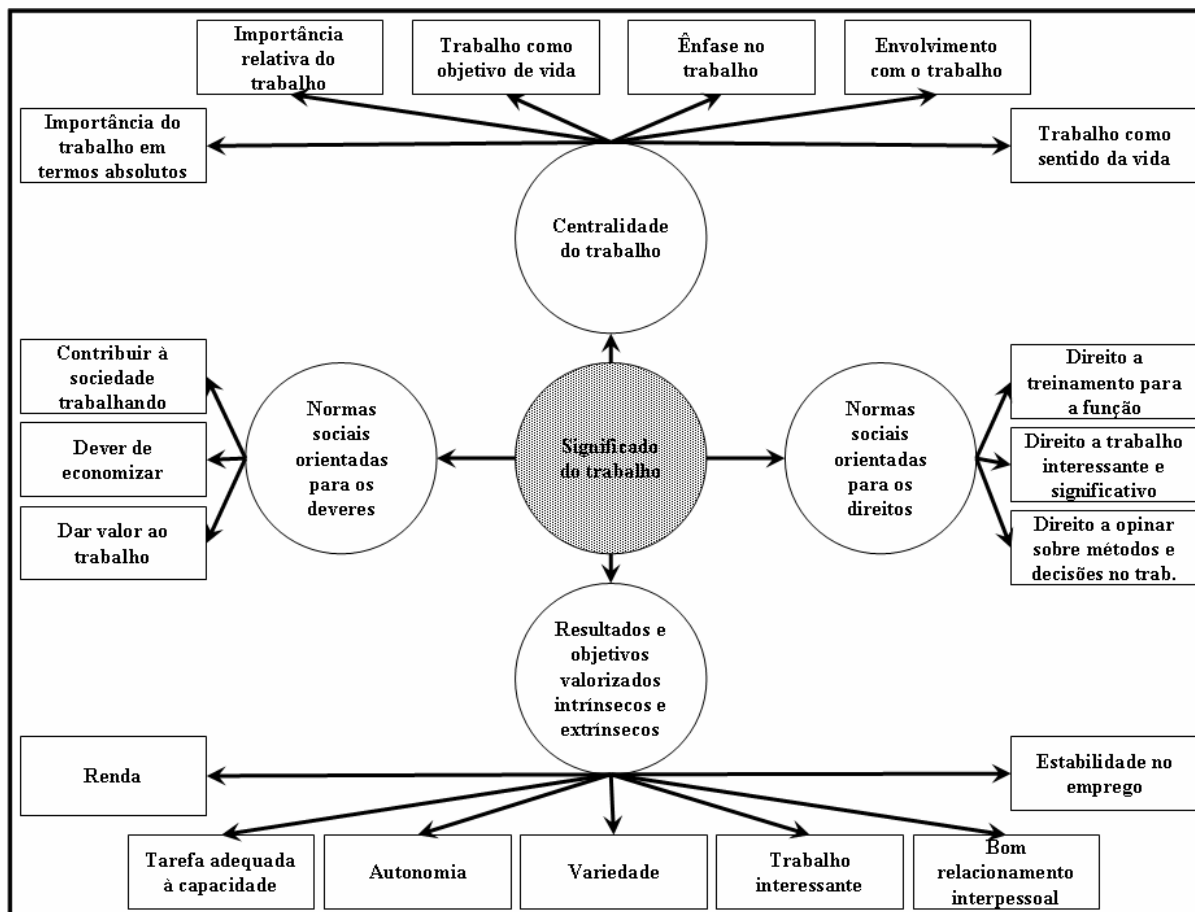


Ilustração 13 - Modelo de pesquisa

O Quadro 3 apresenta os construtos com os indicadores, as questões correspondentes, os valores que poderão assumir e as fontes pesquisadas.

Quadro 3 - Construtos e indicadores

Construto	Variável	Indicador	Questão	Valores	Fontes pesquisadas
Centralidade do trabalho	v60	Importância do trabalho em termos absolutos	5.3	1 a 7	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006)
	v104a	Importância relativa do trabalho	5.2	1 a 5	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006)
	v03	Trabalho como objetivo de vida	1.3	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
	v05	Ênfase no trabalho	1.5	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
	v07	Envolvimento com o trabalho	1.7	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
	v11	Trabalho como sentido da vida	1.11	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
Normas sociais orientadas para os deveres	v16	Contribuir à sociedade trabalhando	2.2	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v18	Dever de economizar	2.4	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002) e Pérezgonzález e Vilela (2005)
	v24	Dar valor ao trabalho	2.10	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
Normas sociais orientadas para os direitos	v15	Direito a treinamento para a função	2.1	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v21	Direito a trabalho interessante e significativo	2.7	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v19	Direito a opinar sobre métodos e decisões no trabalho	2.5	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
Resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos	v40	Autonomia	4.3	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v41	Tarefa adequada à capacidade	4.4	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v42	Variedade	4.5	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v43	Estabilidade no emprego	4.6	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v45	Bom relacionamento interpessoal	4.8	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v46	Trabalho interessante	4.9	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	v47	Bom salário	4.10	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)

4.5 Hipóteses a verificar

Em função dos vários estudos pesquisados, chegou-se à formulação de algumas hipóteses. A presente pesquisa se propõe a verificar, adicionalmente aos propostos nos objetivos do estudo, algumas hipóteses, na amostra coletada, tais como:

- H₁) A centralidade no trabalho aumenta com a idade, exceto quando se chega próximo à aposentadoria;

No trabalho do MOW (1987, p. 240) um dos resultados é que há uma forte tendência de os indivíduos mais velhos terem alta centralidade do trabalho; definem o trabalho positivamente; valorizam os aspectos expressivos (intrínsecos) do trabalho, tais como variedade, adequação do trabalho às habilidades, trabalho interessante e autonomia. Na Holanda, Alemanha e

Bélgica, quanto mais idosa a pessoa, maior a tendência de ter alta pontuação nas normas sociais orientadas aos deveres. No Japão, a centralidade cai a partir dos 60 anos.

Segundo Grunenberg (1976, p. 173), há aumento de satisfação no trabalho com a idade. No entanto, esse aumento é interrompido a cerca de cinco anos antes da aposentadoria, decaindo na seqüência. Essa decadência foi relacionada às dificuldades devido às quedas das possibilidades de auto-atualização e de crescimento psicológico, e, também, explicada pela decadência da saúde física.

H₂) A centralidade no trabalho tende a equalizar homens e mulheres;

No trabalho do MOW (1987, p. 240), encontrou-se que nos Estados Unidos e na Bélgica quase não há diferença na centralidade do trabalho entre sexos. No Japão, ao contrário, foi verificada uma grande diferença. Os homens têm grande centralidade do trabalho e alto valor nos aspectos expressivos ou intrínsecos. As mulheres têm baixa centralidade e alto valor nos aspectos extrínsecos ou materiais. Embora em menor grau, essa mesma tendência, foi encontrada também na Alemanha, Inglaterra e Holanda.

Grunenberg (1976, p. 180) constatou que as mulheres são um pouco menos satisfeitas com o trabalho que os homens. Essa tendência é atenuada, chegando a equalizar os sexos, quando outros fatores tais como salário, nível da função, oportunidades de promoção, normas sociais, são isolados e feitos constantes.

H₃) A centralidade no trabalho cresce com o nível de educação.

Em países como Bélgica, Alemanha, Holanda e Israel, à medida que aumenta o nível educacional, aumenta a centralidade do trabalho. Entretanto, foi verificado que nos Estados Unidos não há grande variação com o nível de estudo (MOW, 1987, p. 240).

Segundo Grunenberg (1976, p.194), quanto maior o nível de educação, menor a satisfação com o salário. A satisfação é maior quando há perspectivas de ganhos maiores no futuro.

4.6 Instrumento de coleta de dados

O instrumento a ser utilizado é baseado no modelo descrito na seção 4.4 e está inserido no apêndice 01.

O instrumento de coleta de dados está dividido em uma parte inicial sobre o trabalho, consistindo de questões sobre: i) centralidade do trabalho; ii) normas sociais referentes a deveres do trabalhador com a sociedade e direitos que a sociedade deveria prover ao trabalhador; iii) satisfação com o trabalho; iv) objetivos e resultados valorizados; e uma segunda parte com questões acerca do perfil do respondente.

4.7 Pré-teste

O pré-teste é uma aplicação prévia do instrumento de pesquisa, recomendado para tentar evitar problemas, tais como erros de digitação, tempo estimado para o preenchimento do questionário, dificuldades de compreensão, seqüência não adequada das questões e outros.

Como resultado do pré-teste, verificou-se que o questionário se mostrava um pouco extenso, tomando muito tempo do respondente. Dessa forma, algumas questões foram suprimidas, outras condensadas e a seqüência das perguntas alterada.

4.8 Tratamento preliminar das variáveis

O tratamento preliminar das variáveis tem como objetivo verificar sua consistência, confiabilidade, validade da escala, *missing* (falta de resposta ou dados perdidos), *outliers* (observações atípicas). Nessa seção, apresenta-se o planejamento da análise inicial dos dados, incluindo: frequências, verificação da normalidade, estatísticas descritivas, identificação de casos com *missings* e *outliers* (Tabela 5).

Tabela 5 - Planejamento do tratamento preliminar dos dados

Tratamento	Descrição	Escala
Amostra efetiva	Frequência, excluídos os <i>missings</i>	Todas
Dados perdidos (<i>missings</i>)	Informação não disponível de um indivíduo sobre o qual outra informação está disponível (HAIR <i>et al.</i> , 2005, p.50). São dados apresentados nulos ou com omissão de resposta.	Razão
Observações atípicas (<i>outliers</i>)	Observações que são substancialmente diferentes das outras (tem valor extremo) (HAIR <i>et al.</i> , 2005, p.51). Sua identificação é feita pela distância de Mahalanobis do constructo a que pertence a variável, dividida pela quantidade de graus de liberdade.	Razão
Normalidade univariada	Grau que a distribuição dos dados da amostra corresponde a uma distribuição normal (HAIR <i>et al.</i> , 2005, p.50).	Razão
Coefficiente de variação	Trata-se de uma medida relativa de dispersão, calculada pelo desvio padrão amostral multiplicado por 100 e dividido pela média amostral (MARTINS, 2008, p. 57).	Razão
Medidas de tendência central	Média	Razão
	Mediana	Ordinal, Razão
	Moda	Todas

4.9 Confiabilidade das medidas

A confiabilidade das medidas, segundo Hair *et al.* (2005, p. 111), é a avaliação do grau de consistência entre múltiplas medidas de uma variável. Ainda, segundo Hair *et al.* (2005, p. 111), pode ser medida de duas formas: interna e externa:

- a) A **Confiabilidade Externa** é obtida, medindo-se seguidas vezes e verificando-se que os resultados são consistentes, próximos entre si;
- b) A **Confiabilidade Interna**, a mais usada, tem como objetivo verificar que os indicadores individuais da escala medem o mesmo construto, ou seja, têm um alto grau de correlação com o construto. A medida mais comumente utilizada é o Alfa de Cronbach. Um questionamento a respeito da utilização do Alfa de Cronbach, é que este aumenta com o aumento da quantidade de indicadores (HAIR *et al.*, 2005, p. 112); portanto, escalas com muitos indicadores devem ser vistas com cautela. Uma medida alternativa ao Alfa de Cronbach é a Confiabilidade Composta.

- b1) **Alfa de Cronbach:** segundo Hair *et al.* (2005, p. 466), é uma medida de confiabilidade que avalia a consistência da escala inteira para um conjunto de dois ou mais indicadores de construto. Tem valores entre 0 e 1, onde são aceitáveis valores acima de 0,7, ou de 0,6, quando a pesquisa é exploratória. É descrito como segue:

$$\alpha = \frac{N^2 * \overline{Cov}}{\sum s_i^2 + \sum Cov_i}$$

onde N é a quantidade de itens, \overline{Cov} é a média das covariâncias entre itens, $\sum s_i^2 + \sum Cov_i$ é a soma de todos os elementos da matriz de variância e covariância (FIELD, 2005, p. 727).

- b2) **Confiabilidade Composta:** segundo Chin (1998, p. 320), é uma medida de consistência interna, desenvolvida por Werts, Linn e Jöreskog e pode ser calculada pelas saídas do *software PLS*, como o quadrado da somatória das cargas fatoriais dos indicadores padronizados dividido pela soma do quadrado da somatória das cargas fatoriais dos indicadores e a somatória das variâncias dos erros. A variância dos erros pode ser dada por um menos o quadrado da carga fatorial. Conforme Hair *et al.* (2005, p.489), a Confiabilidade Composta informa o grau em que os indicadores refletem o construto latente. Seu valor aceitável é de 0,7, apesar de, se for um caso exploratório, poder ser aceitável valor menor. Apresenta a vantagem sobre o Alfa de Cronbach de não assumir que todos os indicadores têm o mesmo peso; portanto, mede a confiabilidade com maior precisão. Só pode ser usado para variáveis latentes com indicadores reflexivos. É descrita como segue:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

$$var(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$$

onde ρ_c é confiabilidade composta; λ_i é carga fatorial e ε_i é o erro (CHIN, 1998, p. 320).

4.10 Validação do modelo multivariado

Segundo Hair *et al.* (2005, p. 42), as técnicas multivariadas têm a habilidade de identificar relações complexas, mas os resultados encontrados podem representar relações específicas da amostra, não generalizáveis para a população. Recomendam, portanto, a submissão do modelo a um conjunto de análises diagnósticas que avaliem o grau de generalização pelos métodos de validação disponíveis.

- **Validade de escala:** Grau em que uma medida ou um conjunto de medidas representa corretamente o conceito em estudo. Reflete o quanto o conceito é bem definido pelas medidas (HAIR *et al.*, 2005, p. 42). De acordo com Kinnear e Taylor (1996, p.232) *apud* Nakagawa (2008, p.149), a validade de escala se refere ao quanto o processo de medição está isento de erros amostrais e erros não amostrais e está relacionada à questão: “está sendo medido o que se imagina estar medindo?”.

Selltiz *et al* (1974, p. 177) *apud* Nakagawa (2008, p. 150) apresentam outros conceitos de validade:

- **Validade pragmática:** o questionamento está na utilidade do instrumento de medida como indicação ou predição de algum outro comportamento do indivíduo, verificando-se a existência de um critério razoavelmente válido e preciso que possibilite a análise dos resultados do instrumento de medida.
- **Validade de conceito:** consiste na validação de um instrumento para medir o grau em que o indivíduo possui determinadas características refletidas no teste, que não podem ser indicadas ou identificadas com algum tipo específico de comportamento, mas são abstrações, conceitos. Muitas das medidas usadas nas ciências sociais referem-se a conceitos, e têm como objetivo, em muitos dos casos, a avaliação de suas relações com outras variáveis, especialmente predições e distinções. O exame de validade do conceito exige validação, além do instrumento de medida, da sua teoria implícita.

Segundo Kinnear e Taylor (1996, p. 235) *apud* Onusic (2009, p. 83), as principais formas de estimar a validade de uma medida são:

- **Validade construída:** relaciona o construto a ser validado a outros construtos e desenvolve um referencial teórico, considerando-se o fenômeno a ser medido. Por exemplo, supondo-se acreditar que exista um determinado relacionamento entre construtos, a validade construída poderia ser estimada pela obtenção das medidas dos relacionamentos dos construtos de uma amostra da população. A relação esperada deve ser verificada. Em caso negativo, poderia ser questionada a validade das medidas e/ou da relação entre elas. Caso a relação seja confirmada por outros estudos, poderia ser concluído que as medidas dos construtos não medem o que se espera e, portanto, não são válidas.
- **Validade satisfeita:** trata-se da análise da adequação das medidas feita pelo julgamento subjetivo de um ou mais especialistas.
- **Validade concordante:** constitui-se na realização de duas medições, utilizando-se técnicas diferentes, para um mesmo fenômeno e na mesma ocasião. Uma das técnicas deve ter validade já comprovada. Depois, as duas formas de medição são correlacionadas. Se a correlação for alta, conclui-se pela validade concordante. Em caso de baixa correlação, conclui-se que a nova técnica não é válida.
- **Validade preditiva:** trata-se da habilidade de uma medida em um determinado momento prever uma outra medida em um momento futuro. Se a correlação entre as duas medidas for alta, a medida inicial terá validade preditiva.
- **Validade convergente:** avalia o grau de correlação de duas medidas do mesmo conceito. As correlações altas indicam que a escala múltipla está medindo seu conceito pretendido. A validade convergente pode ser dada pela AVE (variância média extraída) que mede a quantidade de variância que é capturada pelo construto em relação à quantidade de variância devido a erros de medida. (FORNELL E LARCKER, 1981, p. 45). É recomendado que tenha valores maiores que 0,5, que representa que mais de 50% da variância dos indicadores foi capturada. Lembrar que a AVE só pode ser medida para modelos reflexivos (CHIN, 1998, p. 321). Uma medida alternativa de validade convergente é a das cargas dos indicadores de uma VL (variável latente), que devem ter valores acima de 0,7 e esses indicadores devem ser

bem maiores que os dos indicadores de outras variáveis latentes (CHIN, 1998, p. 326). O fato de os indicadores apresentarem valores acima de 0,7 implica AVE maior que 0,5.

- **Validade discriminante:** avalia o grau em que dois conceitos são distintos. A escala múltipla de um conceito pode ser comparada com a escala múltipla de outro conceito distinto e apresentar correlação baixa. Conforme Fornell e Larcker (1981, p. 46), a validade discriminante é satisfeita caso o valor da raiz quadrada da AVE for maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes. Uma forma alternativa para verificar a validade discriminante é pela matriz de cargas ou “*cross-loadings*” (CHIN, 1998, p. 321). Os valores das cargas para as suas variáveis latentes devem ser bem superiores que para as demais variáveis latentes. Portanto, para verificação da validade discriminante pode-se usar a condição de Fornell e Larcker e/ou a condição de Chin.
- **Nomológica:** refere-se ao grau em que a escala múltipla faz previsões precisas de outros conceitos em um modelo teórico. Identificam-se relações teóricas a partir de princípios aceitos, ou pesquisas anteriores, e avalia-se se a escala apresenta relações correspondentes.

Para os objetivos desta dissertação, estão relacionados a seguir, os métodos de determinação de validade, avaliados segundo as diversas técnicas de análise de dados aplicadas:

- **Validade construída:** os construtos do modelo em estudo são avaliados segundo os indicadores que o compõem. A validade será avaliada pela comparação da escala da pesquisa com uma outra já confirmada na teoria. Por exemplo, por meio da comparação entre as matrizes de correlação do modelo de equações estruturais após depuração das escalas e verificadas as validades convergente e discriminante.
- **Validade de conceito:** verificada pelas informações das pesquisas anteriores, da revisão da bibliografia e/ou no pré-teste.
- **Validade convergente**

- **Validade discriminante**

4.11 Plano de análise dos dados

O plano de análise dos dados apresentado no Quadro 4 exhibe o planejamento de técnicas estatísticas que foram processadas durante a análise dos dados.

Quadro 4 – Plano de análise dos dados

Objetivos do Estudo	Técnica	Resultados Esperados
UNIVARIADA		
	Estatística Descritiva	
Perfil da amostra	Gráficos de frequência, estatísticas compatíveis com as escalas.	Descrição do perfil da amostra.
BIVARIADA		
	Correlações entre pares de variáveis	
Relações entre variáveis	Verifica-se o grau de relacionamento entre pares de variáveis.	Associações entre pares de variáveis
MULTIVARIADA		
	Modelagem de Equações Estruturais	
Relações entre construtos encontrados na literatura	Examina uma série de relações de dependência simultaneamente.	Modelo de equações estruturais.
Obter os fatores (construtos ou variáveis latentes) que satisfaçam as condições de validade	Análise Fatorial Confirmatória Apresenta as cargas dos indicadores em cada construto.	Confirmação do modelo de estudo: a) Centralidade do trabalho; b) Normas sociais orientadas para os direitos; c) Normas sociais orientadas para os deveres; d) Objetivos e resultados valorizados.
Obter a validação do modelo estrutural	Bootstrapping Testa a validade estrutural de um modelo de equações estruturais	Modelo estrutural obtido com PLS validado.
	Análise Fatorial Exploratória	
Verificar as escalas dos construtos do modelo de estudo.	Apresenta relações entre variáveis para identificar grupos de variáveis que formam dimensões latentes (fatores) (HAIR <i>et al.</i> , 2005, p.90).	Confirmação do modelo de estudo: a) Centralidade do trabalho; b) Normas sociais orientadas para os direitos; c) Normas sociais orientadas para os deveres; d) Objetivos e resultados valorizados.
	Comparação de médias	
Verificar o comportamento das variáveis de perfil quanto aos construtos do modelo do Significado do trabalho.	Serve para testar hipóteses sobre médias de uma variável de nível quantitativo numa dicotômica (teste t) ou com mais de 2 categorias (ANOVA - análise de variância) (PESTANA e GAGEIRO, 2005, p. 227).	Identificação, dentre as variáveis de perfil da amostra, das que apresentam valores diferenciados para os construtos do Significado do trabalho.
	Análise de Regressão Logística: método <i>stepwise</i>	
Verificar como as características do perfil da amostra variam com os <i>scores</i> fatoriais dos construtos do modelo do estudo.	"Técnica de análise multivariada utilizada para aferição da probabilidade de ocorrência de um evento e para identificação das características dos elementos pertencentes a cada categoria estabelecida pela dicotomia da variável dependente (variável grupo)" (NIÑO, 2009, p.103).	Identificação, dentre as variáveis de perfil da amostra e dos <i>scores</i> fatoriais dos construtos do modelo, dos que discriminam o construto Significado do trabalho, na forma dicotômica.

4.11.1 Modelagem de equações estruturais

Considerada uma extensão da regressão múltipla e da análise fatorial, a modelagem de equações estruturais (SEM) examina uma série de relações de dependência simultaneamente. Apresenta a habilidade de fornecer uma transição entre análise exploratória e análise confirmatória, com uma visão sistemática e holística de problemas, testando uma série de relações que irão constituir um modelo ou mesmo uma teoria inteira (HAIR JR. *et al.*, 2005, p. 466). Segundo Kline (2005, p.9), modelagem de equações estruturais (SEM) não designa uma única técnica estatística, mas uma família de procedimentos relacionados tais como análise de covariância, modelagem de estruturas de covariância e modelagem causal. SEM é *a priori*, ou seja, é necessário que haja um modelo, o que não quer dizer que seja exclusivamente confirmatório. Muitas aplicações são uma mistura de exploratório e confirmatório.

- **AVE (Variância média explicada):** mede a quantidade de variância que é capturada pelo construto em relação à quantidade de variância devido a erros de medida. (FORNELL E LARCKER, 1981, p. 45).

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

onde λ_i é carga fatorial e ε_i é o erro (CHIN, 1998, p. 321).

- **R²-Variância explicada:** indica o grau em que os construtos dependentes são previstos pelos independentes. Varia de 0 a 1 e quanto mais próximo de 1, maior o percentual que um construto explica o outro (PESTANA e GAGEIRO, 2005, p. 179).
- **Goodness of Fit:** para modelos em que todas as variáveis latentes são reflexivas, Tenenhaus *et al.* (2005, p. 180) e Amato *et al.* (2004, p. 3) propuseram um índice de adequação do modelo (GoF – *Goodness of Fit*), que é a média geométrica entre o R² médio (adequação do modelo estrutural) e a AVE média ponderada pela quantidade de indicadores (adequação do modelo de mensuração – análise fatorial confirmatória).
- **Indicadores reflexivos e formativos:** em um diagrama de caminhos do SEM há variáveis latentes (construtos), que não são medidas diretamente, e um conjunto de indicadores (variáveis observadas, medidas diretamente), com relacionamentos que

podem ser denominados construto-indicador. No diagrama, esse relacionamento é representado por seta no sentido do indicador quando é dito reflexivo, isto é, quanto reflete o comportamento do construto. Sobre a seta é indicado o valor da carga, que é proporcional à quantidade de variância desse indicador que o construto pode contabilizar. Os indicadores formativos (ou causais), indicados por setas no sentido do construto, por sua vez, não são correlacionados com os construtos nem medem o fenômeno representado pelo construto, mas são considerados como variáveis que mostram as condições sob a qual o construto é formado (CHIN, 1998, p. 305).

- **Bootstrapping:** é um método de re-amostragem com reposição, desenvolvido por B. Efron no final dos anos 70, utilizado para avaliar a validade do modelo em relação aos dados. São colhidas N amostras para a obtenção de N estimativas para cada parâmetro do modelo. Normalmente as amostragens são feitas de forma que as novas amostras contenham a mesma quantidade de casos da amostra original. Devido à amostragem com reposição, usualmente ocorre que um mesmo caso apareça várias vezes em uma amostra e a composição das amostras varia durante as re-amostragens. Com a repetição da amostragem em grande escala (superior a 1.000), *bootstrapping* simula a retirada de várias amostras da população (KLINE, 2005, p.42).

4.11.2 Análise fatorial exploratória

A análise fatorial exploratória é uma técnica multivariada que pode ser usada para analisar inter-relações entre um grande número de variáveis e explicar essas variáveis em termos de suas dimensões inerentes comuns (fatores). Tem como objetivo condensar a informação contida nas variáveis originais em um conjunto menor de variáveis estatísticas (fatores) com a mínima perda de informações (HAIR *et al*, 2005, p. 32). Segundo Tabachnick e Fidell (2007, p. 607), análise fatorial é uma técnica estatística aplicada a um conjunto de variáveis, no qual o pesquisador está interessado em descobrir quais variáveis do conjunto formam subconjuntos coerentes que são relativamente independentes entre si. As variáveis que são fortemente correlacionadas entre si, mas independentes de outros subconjuntos são combinadas em fatores. Esses fatores são interpretados como processos latentes que criam correlações entre variáveis. Por sua vez, Pestana e Gageiro (2005, p. 487) definem análise fatorial como um conjunto de técnicas estatísticas que procura explicar a correlação entre as variáveis observáveis, simplificando os dados por meio da redução do número de variáveis necessárias

para os descreverem. Pressupõe um número menor de variáveis não observáveis subjacentes aos dados (fatores), que expressam o que existe de comum nas variáveis originais.

Alguns conceitos são importantes para a compreensão das análises, tais como os mencionados por Hair *et al.* (2005, p. 90):

- **Cargas fatoriais:** Correlação entre as variáveis originais e os fatores, indicador para o entendimento da natureza de um fator em particular. As cargas ao quadrado indicam qual percentual da variância em uma variável original é explicada por um fator.
- **Comunalidade:** Soma da variância que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis incluídas na análise.
- **Auto-valor ou *eigenvalue*:** Soma em coluna de cargas fatoriais ao quadrado para um fator. Também chamada de raiz latente, representa a variância explicada por um fator.
- **Score fatorial:** Para cada fator da análise fatorial e para cada observação é atribuída uma medida composta chamada *score* fatorial. O *score* fatorial pode ser usado padronizado com média zero e desvio-padrão 1. Esses valores podem ser usados para análises posteriores.
- **MSA:** Medida de adequação da amostra, calculada para cada variável individual e para toda a matriz de correlação, para a avaliação da adequação do uso da análise fatorial. Quando adequada, apresenta valores acima de 0,5. Quando a MSA é calculada para toda matriz de correlação é chamada de KMO, medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin.
- **Teste de Bartlett de esfericidade:** Teste para verificar a presença de correlação entre variáveis. Apresenta a significância geral de todas as correlações na matriz de correlação. A hipótese H_0 iguala a matriz de correlação com a matriz unitária e deve ser rejeitada.

4.11.3 Comparação de médias

É uma técnica que, conforme Pestana e Gageiro (2005, p. 227), é aplicada para testar hipóteses sobre médias de uma variável na escala razão ao longo de categorias de uma variável nas escalas nominal ou ordinal. Como pode ser visto no Quadro 5, quando há distribuição normal, utiliza-se o teste t (duas amostras independentes) ou o teste *One-way* ANOVA (três ou mais amostras). No caso de não normalidade, utilizam-se os testes não paramétricos de Mann-Whitney ou de Kruskal-Wallis, respectivamente, para duas amostras e para três ou mais amostras.

No caso dos testes paramétricos (teste t e ANOVA), a comparação das médias deve ser precedida pela comparação das variâncias nos grupos formados pela variável categórica, usada no cruzamento. O teste de Levene permite fazer inferência sobre a igualdade ou não das dispersões. A hipótese H_0 é a de que as variâncias são iguais e a hipótese H_1 é que as variâncias são diferentes (PESTANA E GAGEIRO, 2005, p. 232).

Quadro 5 - Técnicas de comparação de médias

Teste	Quantidade de amostras independentes	Distribuição normal
Teste t	2	exigida
Anova	3 ou mais	exigida
Mann-Whitney	2	não exigida
Kruskal-Wallis	3 ou mais	não exigida

4.11.4 Análise de regressão logística

Regressão logística é uma técnica estatística apropriada quando a variável dependente é categórica (nominal ou não métrica) e as variáveis independentes são métricas (HAIR *et al.*, 2005, p. 208). É uma forma especializada de regressão, formulada para prever e explicar uma variável categórica. Segundo Tabachnick e Fidell (2007, p. 437), podem ser duas ou mais saídas (grupos), tendo ou não ordem. É especialmente útil quando as relações entre as distribuições da variável dependente e a distribuição das variáveis independentes são não lineares. A regressão logística é semelhante à regressão múltipla, segundo Hair Jr. *et al.* (2005, p. 234), com a diferença no método de estimar coeficientes. A regressão múltipla minimiza os desvios quadráticos e a regressão logística maximiza a “verossimilhança” de que um evento ocorra. A medida do ajuste é dada pela verossimilhança (*Likelihood*) ou -2LL (-

$2\log(\text{verossimilhança})$), sendo que quanto menor $-2LL$, melhor ajustado o modelo. O menor valor de $-2LL$ é zero.

- **Hosmer and Lemeshow *Goodness-of-fit* Test:** Um dos dois testes para a significância do modelo final verifica a hipótese H_0 : não há diferença estatisticamente significativa entre as classificações em grupo previstas e as observadas. Espera-se que essa hipótese não seja rejeitada.
- **Tabela de classificação:** Apresenta a comparação dos valores observados e os valores previstos. Esperam-se valores altos para o percentual de acertos.
- **Estatística de Wald:** Fornece, para cada coeficiente logístico estimado, a significância estatística. Deve ser usado da mesma forma que teste t de significância dos coeficientes da regressão. A hipótese H_0 é que o coeficiente é nulo e deve ser rejeitada (HAIR JR. *et al.*, 2005, p.235).

5 ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta uma síntese dos principais resultados obtidos a partir da análise dos dados coletados, empregando-se as técnicas mencionadas no Quadro 4.

5.1 Análise preliminar das variáveis

Dependendo da técnica utilizada, alguns cuidados prévios devem ser tomados, tais como o tratamento de dados perdidos e atípicos (seção 5.1.1) e verificação da normalidade (seção 5.1.2).

5.1.1 Dados perdidos (*missings*) e atípicos (*outliers*)

O questionário eletrônico foi elaborado, com controles e verificações simultâneos ao seu preenchimento, de forma a não permitir um alto índice de *missings*.

Serão consideradas as 37 variáveis constantes no Quadro 6, referentes a todos os construtos.

Quadro 6 - Variáveis

Item	Questão	Variável	Descrição
1	1.1	v01	Trabalho como causa das coisas importantes da vida
2	1.2	v02	Renda
3	1.3	v03	Trabalho como objetivo de vida
4	1.4	v04	Contatos interessantes
5	1.5	v05	Ênfase no trabalho
6	1.6	v06	Função serviço social do trabalho
7	1.7	v07	Envolvimento com o trabalho
8	1.8	v08	Importância do trabalho na vida
9	1.9	v09	<i>Status</i> e prestígio
10	1.10	v10	Interessante e satisfatório
11	1.11	v11	Trabalho como sentido da vida
12	1.12	v12	Trabalho como a coisa mais importante
13	1.13	v13	Mantém ocupado
14	1.14	v14a	Trabalho deveria ser menos importante
15	2.1	v15	Direito a treinamento para a função

Item	Questão	Variável	Descrição
16	2.2	v16	Contribuir à sociedade trabalhando
17	2.3	v17	Direito a formação escolar para um bom emprego
18	2.4	v18	Dever de economizar
19	2.5	v19	Direito a opinar sobre métodos e decisões no trabalho
20	2.6	v20	Dever de pensar em melhorias no trabalho
21	2.7	v21	Direito a trabalho interessante e significativo
22	2.8	v22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago
23	2.9	v23	Direito ao emprego
24	2.10	v24	Dar valor ao trabalho
25	4.1	v38	Aprender coisas novas
26	4.2	v39	Ascensão ou promoção
27	4.3	v40	Autonomia
28	4.4	v41	Tarefa adequada à capacidade
29	4.5	v42	Variedade
30	4.6	v43	Estabilidade no emprego
31	4.7	v44	Ambiente físico de trabalho
32	4.8	v45	Bom relacionamento interpessoal
33	4.9	v46	Trabalho interessante
34	4.10	v47	Bom salário
35	4.11	v48	Horário de trabalho conveniente
36	5.3	v60	Importância do trabalho em termos absolutos
37	5.2	v104a	Importância relativa do trabalho

Consultando-se uma tabela de t-Student para 0,001 unicaudal, para 36 graus de liberdade o valor é 3,333 e para 38 graus de liberdade o valor é 3,319. Portanto, interpolando-se o valor para 37 graus de liberdade, tem-se 3,326.

Foi feito o cálculo da divisão dos valores da distância de Mahalanobis pelo grau de liberdade e elaborado um ranking decrescente destes resultados, exibido parcialmente na Tabela 6. O maior valor encontrado (2,77) não excedeu o valor crítico de t-Student (3,326). Portanto, não foram detectados *outliers*.

Tabela 6 - Distância de Mahalanobis

Dist. Mahalanobis	Dist. Maha / GL
102,672	2,77
96,781	2,62
96,564	2,61
90,905	2,46
88,852	2,40
82,871	2,24
79,174	2,14
78,574	2,12
77,995	2,11
77,971	2,11
77,745	2,10
75,878	2,05
73,950	2,00
70,202	1,90
68,893	1,86
68,636	1,86
68,352	1,85

5.1.2 Estatísticas descritivas

Foram calculadas algumas estatísticas descritivas para todas as variáveis pesquisadas, em conformidade com as respectivas escalas. No caso da escala razão, foi feito também o teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (Tabela 7).

Tabela 7 – Tratamento preliminar dos dados

Bloco de Questões	Variável	Escala	Amostra Efetiva	Moda	Mediana	Média	Coefficiente de Variação	Kolmogorov-Smirnov Z	Sig	
Afirmações sobre o trabalho	v01	Razão	304	5,000	5,000	5,097	35,429	2,093	0,0000	
	v02	Razão	304	5,000	6,000	5,972	35,852	1,535	0,0180	
	v03	Razão	304	5,000	4,500	4,183	47,717	2,138	0,0000	
	v04	Razão	304	5,000	4,000	4,108	47,999	1,668	0,0080	
	v05	Razão	304	3,000	3,000	3,198	63,674	1,597	0,0120	
	v06	Razão	304	7,000	6,500	6,298	32,232	2,070	0,0000	
	v07	Razão	304	5,000	5,000	4,440	46,847	2,597	0,0000	
	v08	Razão	304	7,000	6,500	6,182	31,353	2,393	0,0000	
	v09	Razão	304	5,000	5,000	4,530	53,341	1,745	0,0050	
	v10	Razão	304	5,000	5,500	5,507	36,051	2,545	0,0000	
	v11	Razão	304	5,000	5,000	4,570	52,289	1,932	0,0010	
	v12	Razão	304	0,000	2,000	2,059	93,861	3,227	0,0000	
	v13	Razão	304	2,000	3,000	3,624	68,675	1,885	0,0020	
	v14	Razão	304	5,000	5,000	5,073	49,819	1,807	0,0030	
Trabalho e a sociedade	v15	Razão	304	5,000	5,000	5,411	37,432	2,383	0,0000	
	v16	Razão	304	7,000	7,000	6,595	30,390	2,257	0,0000	
	v17	Razão	304	7,000	7,000	6,316	39,313	2,697	0,0000	
	v18	Razão	304	5,000	6,000	6,190	31,057	1,693	0,0060	
	v19	Razão	304	8,000	7,000	7,105	26,846	1,797	0,0030	
	v20	Razão	304	9,000	9,000	8,480	14,882	2,900	0,0000	
	v21	Razão	304	8,000	8,000	7,351	29,266	2,697	0,0000	
	v22	Razão	304	5,000	5,000	5,326	44,677	1,746	0,0050	
	v23	Razão	304	10,000	7,000	6,501	42,602	1,925	0,0010	
	v24	Razão	304	7,000	7,000	6,104	47,489	2,173	0,0000	
Definição do trabalho	v25	Binário	304	0,000						
	v26	Binário	304	0,000						
	v27	Binário	304	1,000						
	v28	Binário	304	0,000						
	v29	Binário	304	0,000						
	v30	Binário	304	0,000						
	v31	Binário	304	1,000						
	v32	Binário	304	1,000						
	v33	Binário	304	0,000						
	v34	Binário	304	0,000						
Satisfação	v35	Binário	304	2,000						
	v36	Binário	304	1,000						
Lazer	v37	Razão	304	8,000	6,000	5,372	46,958	1,959	0,0010	
	v38	Razão	304	9,000	9,000	8,412	15,720	3,108	0,0000	
	v39	Razão	304	9,000	8,000	7,550	28,102	2,727	0,0000	
	v40	Razão	304	8,000	8,000	7,964	20,358	2,964	0,0000	
	v41	Razão	304	9,000	8,000	7,929	21,868	2,867	0,0000	
	v42	Razão	304	8,000	7,000	7,030	26,305	2,526	0,0000	
	v43	Razão	304	9,000	8,500	8,021	22,615	3,074	0,0000	
	v44	Razão	304	10,000	9,000	8,614	16,548	3,007	0,0000	
	v45	Razão	304	9,000	9,000	8,605	14,355	3,105	0,0000	
	v46	Razão	304	10,000	9,000	8,745	14,464	3,344	0,0000	
Características desejáveis	v47	Razão	304	10,000	9,000	8,693	16,399	3,436	0,0000	
	v48	Razão	304	9,000	9,000	8,539	17,362	3,275	0,0000	
	v49	Ordinal	304	10,000	10,000					
	v50	Ordinal	304	20,000	30,000					
	v51	Ordinal	304	10,000	10,000					
	v52	Ordinal	304	10,000	10,000					
	v53	Ordinal	304	10,000	10,000					
	v54	Ordinal	304	10,000	15,000					
	Importância relativa	v55	Ordinal	304	20,000	20,000				
		v56	Ordinal	304	0,000	5,000				
v57		Ordinal	304	20,000	25,000					
v58		Ordinal	304	0,000	5,000					
v59		Ordinal	304	30,000	35,000					
Importância	v60	Razão	304	6,000	6,000	5,477	21,130	5,334	0,0000	
Loteria	v61	Nominal	304	3,000						

Bloco de Questões	Variável	Escala	Amostra Efetiva	Moda	Mediana	Média	Coefficiente de Variação	Kolgomorov-Smirnov Z	Sig
Dados pessoais	v62	Razão	304	40,000	40,000	40,447	25,844	1,412	0,0370
	v63	Nominal	304	1,000					
	v64	Ordinal	304	4,000	4,000				
	v65	Nominal	304	2,000					
Religião	v66	Ordinal	304	2,000	2,000				
Membro de organização	v67	Binário	304	0,000					
	v68	Binário	304	0,000					
	v69	Binário	304	0,000					
	v70	Binário	304	0,000					
	v71	Binário	304	0,000					
Hobby	v72	Binário	304	0,000					
	v73	Binário	304	1,000				8,686	
Renda	v74	Ordinal	304	1,000	2,000				
	v75	Ordinal	304	5,000	5,000				
Satisfação	v76	Razão	304	9,000	8,000	7,942	17,083	2,245	0,0000
Trabalho atual	v77	Nominal	304	0,000					
	v78	Nominal	304	1,000					
	v79	Ordinal	304	3,000	3,000				
	v80	Ordinal	304	1,000	1,000				
	v81	Nominal	304	3,000					
	v82	Nominal	304	0,000					
Tempo por tipo de empresa	v83	Nominal	304	4,000					
	v84	Razão	304	0,000	7,500	10,253	87,452	2,533	0,0000
	v85	Razão	304	0,000	3,000	7,105	128,946	3,819	0,0000
	v86	Razão	304	0,000	0,000	2,099	184,948	5,249	0,0000

De um modo geral, as variáveis apresentaram coeficiente de variação com valores médios (de 15% a 30%) a altos (superiores a 30%), sinalizando que há diferentes visões a respeito do tema abordado nesta dissertação. Quanto ao teste de normalidade, nenhuma das variáveis apresenta distribuição normal. Tal resultado não compromete as análises dos dados, uma vez que as técnicas estatísticas empregadas não exigem a condição de normalidade, ou não são afetadas sensivelmente no caso de grandes amostras (é o caso da técnica análise fatorial exploratória).

5.2 Perfil da amostra

As análises a respeito do perfil da amostra são apresentadas nessa seção.

A idade média é de aproximadamente 43 anos e há a predominância de respondentes casados, do sexo masculino, com pouco contato com religião e de formação superior. Quanto à classificação por administração pública e privada, há um equilíbrio com respectivamente 159 e 145 respondentes (gráficos 18 a 23)

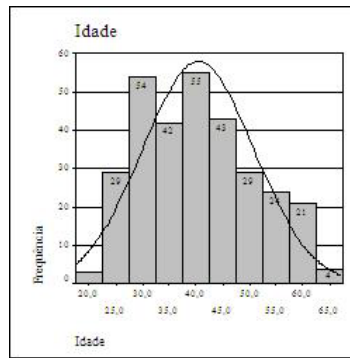


Gráfico 18 – Idade

Fonte: Dados coletados e processados

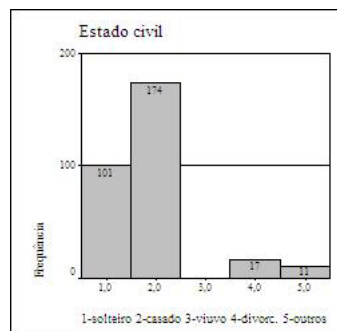


Gráfico 19 - Estado civil

Fonte: Dados coletados e processados

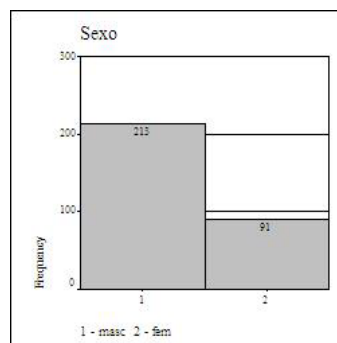


Gráfico 20 - Sexo

Fonte: Dados coletados e processados

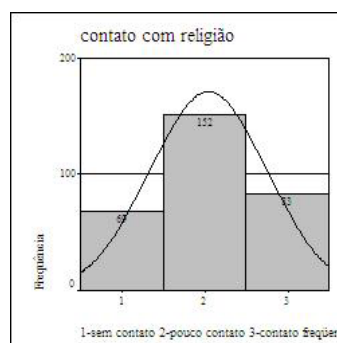


Gráfico 21 – Contato com religião

Fonte: Dados coletados e processados

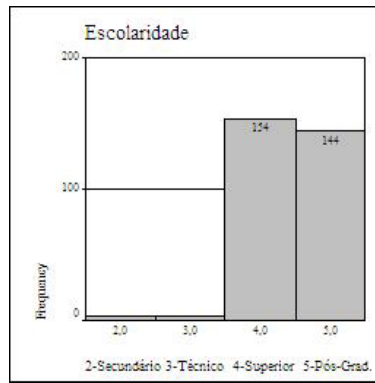


Gráfico 22 - Escolaridade
Fonte: Dados coletados e processados

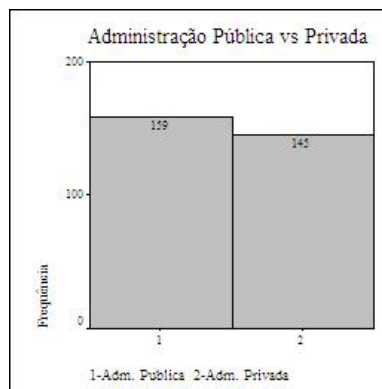


Gráfico 23 - Setor público e Outros setores
Fonte: Dados coletados e processados

Os integrantes da amostra também declararam a importância relativa do trabalho em relação às outras esferas da vida. No Gráfico 24 pode ser visto que trabalho é a segunda em importância quanto às esferas da vida que os respondentes indicaram como a mais importante, com 25% dos respondentes, aparecendo família em primeiro, com percentual de 54%. O percentual da Família apresenta-se bem superior ao do estudo de Soares (36% - Gráfico 8).

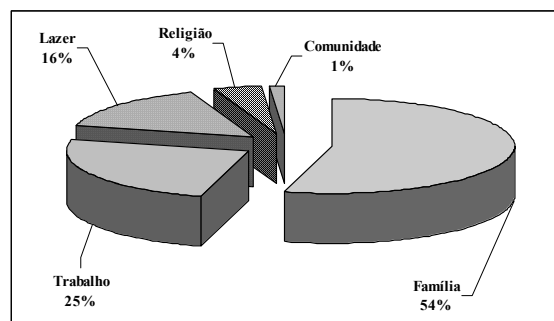


Gráfico 24 - Esferas da vida com importância relativa
Fonte: Dados coletados e processados

Os Gráficos 25 e 26 mostram que não há muita diferença entre o Setor público e Outros setores.

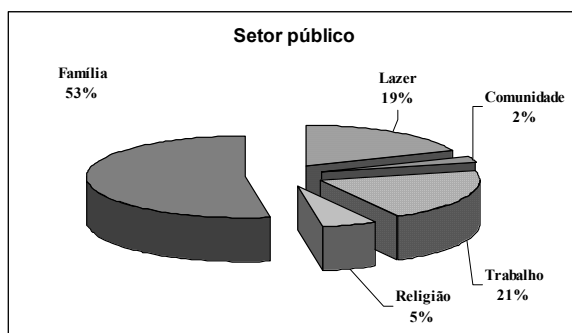


Gráfico 25 - Esferas da vida no setor público

Fonte: Dados coletados e processados

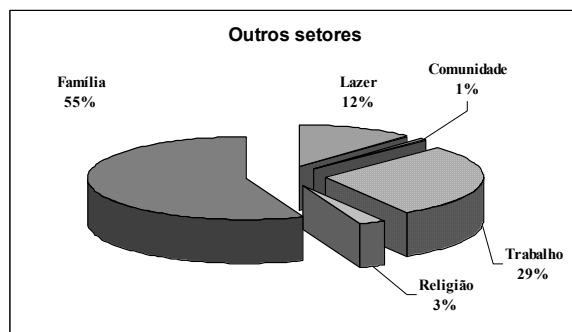


Gráfico 26 - Esferas da vida em Outros setores

Fonte: Dados coletados e processados

5.3 Modelagem de equações estruturais

A técnica de modelagem de equações estruturais (SEM), segundo Chin e Newsted (1999, p. 307), apresenta a vantagem, sobre as outras técnicas tais como análise fatorial, análise discriminante, regressão múltipla e outras, da maior flexibilidade que o pesquisador dispõe para análise dos dados frente à teoria. Sobretudo, SEM possibilita: i) relacionar variáveis por meio de modelos; ii) construir variáveis não observadas (latentes); iii) Estimar erros para variáveis observadas; iv) fazer análise confirmatória de pressupostos teóricos (*a priori*), apresentando testes estatísticos. O processamento da técnica de modelagem de equações estruturais, utilizando o *software* PLS – *Partial Least Square*, possibilita a análise de amostras pequenas, além de não exigir normalidade das variáveis, apresentando-se como uma ferramenta útil à pesquisa realizada neste trabalho. A amostra disponível para esta pesquisa, de 304 respondentes, pode ser considerada de tamanho pequeno a moderado e nenhum dos indicadores apresenta distribuição normal. Assim, o método PLS configurou-se como uma alternativa pertinente às características do banco de dados coletados.

O estudo inicial compreendeu, além do modelo proposto, quatro outros modelos reflexivos.

Quadro 7 - Modelos estudados *versus* construtos

Modelo	Construtos									
	Significado do Trabalho	Centralidade do Trabalho	Centr. MOW	Centr. Kanungo	Normas Sociais	Normas Orientadas Direitos	Normas Orientadas Deveres	Objetivos e Resultados Valorizados	Objetivos	Resultados
MP	2	1				1	1	1		
A1	2	1				1	1	1		
A2	2		1	1		1	1		1	1
A3	3	2	1	1		1	1	2	1	1
A4	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1

No Quadro 7, as linhas indicam os modelos, as colunas os construtos e os números nas intersecções indicam a ordem (nível) do construto.

O modelo proposto MP, apresenta dois níveis, sendo um nível 2 (Significado do trabalho) e mais quatro construtos de nível 1 (centralidade do trabalho, normas orientadas a direitos, normas orientadas a deveres e objetivos e resultados valorizados). O modelo A1 apresenta os mesmos construtos, mas iniciando com todos os indicadores da literatura. O modelo A2 apresenta além do Significado do trabalho (nível 2), seis níveis 1 (Centralidade MOW. Centralidade Kanungo, Normas orientadas a direitos, Normas orientadas a deveres, Objetivos

valorizados e Resultados valorizados). O modelo A3 apresenta um construto de nível 3 (significado do trabalho), dois níveis 2 (centralidade do trabalho e objetivos e resultados valorizados) e seis construtos nível 1. O modelo A4 apresenta um construto nível 3 (significado do trabalho), três construtos nível 2 (centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados) e os seis construtos nível 1.

5.3.1 Modelo proposto MP

O modelo MP é o modelo proposto, apresentado na Ilustração 14 – Modelo de pesquisa, e está baseado nos modelos teóricos apresentados. Esse modelo foi analisado frente a requisitos da modelagem de equações estruturais.

Alguns cuidados foram tomados para o processamento, tais como, a repetição do indicador nas variáveis latentes de ordem superior, isto é, todos os indicadores da variável latente de primeira ordem (por exemplo, Normas Orientadas a Direitos, v15, v19 e v21) estão também como indicadores da variável latente de segunda ordem, no caso Significado do Trabalho, conforme as recomendações de Wold (1982, p. 41) *apud* Zwicker *et al.* (2008 p. 7). Ou seja, os indicadores das VL de 1ª ordem são reutilizados como indicadores reflexivos das VL de ordem superior.

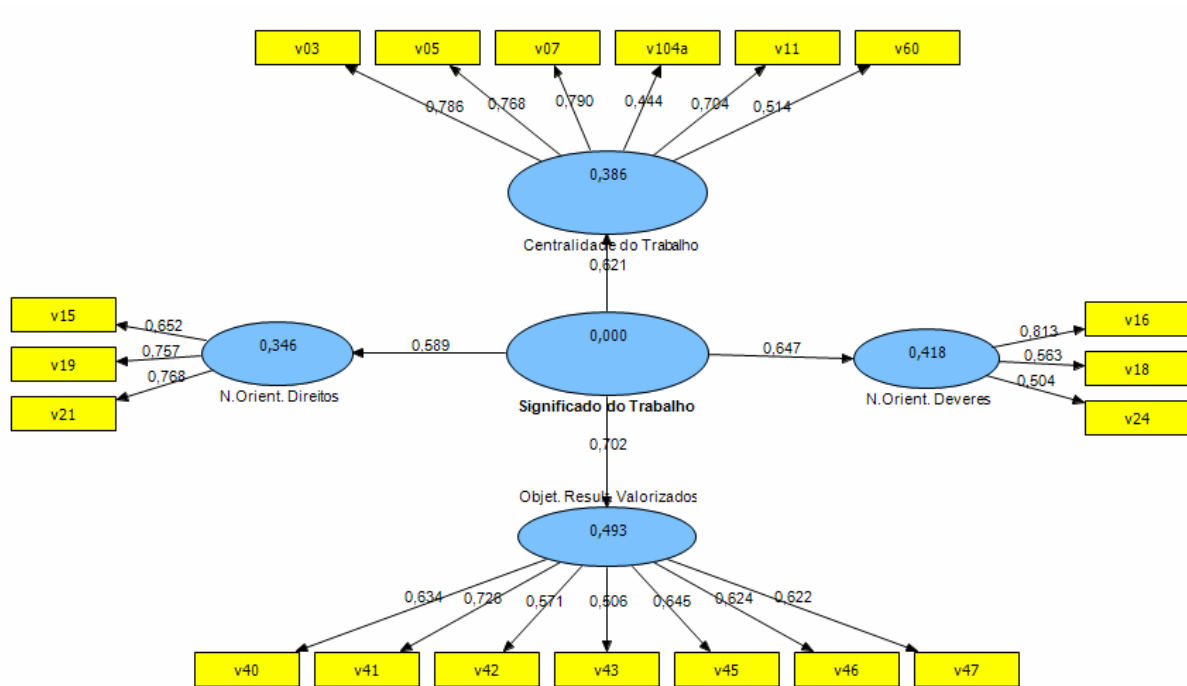
a) **Modelo inicial**

Ilustração 14 - Modelo MP inicial
 Fonte: Dados coletados e processados

O diagrama apresentado na Ilustração 14 mostra o modelo de mensuração após processamento. As variáveis latentes (aquelas que são medidas indiretamente) são representadas por círculos ou elipses (centralidade do trabalho, normas orientadas aos deveres, normas orientadas aos direitos e resultados e objetivos valorizados). Os indicadores, ou variáveis observadas, são representados por retângulos e as setas no sentido dos indicadores mostram que os indicadores são reflexivos. Os números apresentados sobre as setas são as cargas de cada indicador.

Para otimização do modelo, a cada processamento, no máximo um indicador com carga inferior a 0,7 é retirado de cada construto, o de menor carga, conforme apontado na coluna Indicador removido na tabela dos processamentos no APÊNDICE 3, e o novo modelo formado é novamente processado, obtendo-se então novos valores para as cargas fatoriais. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores preferencialmente maiores que 0,7, segundo Chin (1998, p. 325). Valores menores indicariam que a variância do erro seria maior que a variância do componente. Cargas menores, de 0,5 ou 0,6 podem ser aceitas, dependendo dos outros indicadores do construto.

Na tabela dos processamentos do APÊNDICE 3 são apresentados, para cada construto, as maiores e menores cargas dos indicadores e a AVE do construto, além do indicador a ser removido. O indicador v20 não foi eliminado para não deixar o respectivo construto com somente um indicador.

b) Modelo final após 5 processamentos

A exclusão dos indicadores deve seguir alguns critérios, que são: i) eliminar os indicadores com carga fatorial inferior a 0,7; ii) eliminar no máximo um indicador por variável latente, por processamento; iii) eliminar sempre o de menor carga fatorial; iv) não eliminar indicador de variável latente com somente dois indicadores; v) não descartar os indicadores das variáveis latentes de ordem superior (a um). Após cinco processamentos, chegou-se a um modelo em que não foi possível descartar nenhum indicador. Esse modelo foi denominado de modelo final.

Os passos (processamentos) estão descritos em uma tabela que está no APÊNDICE 3.

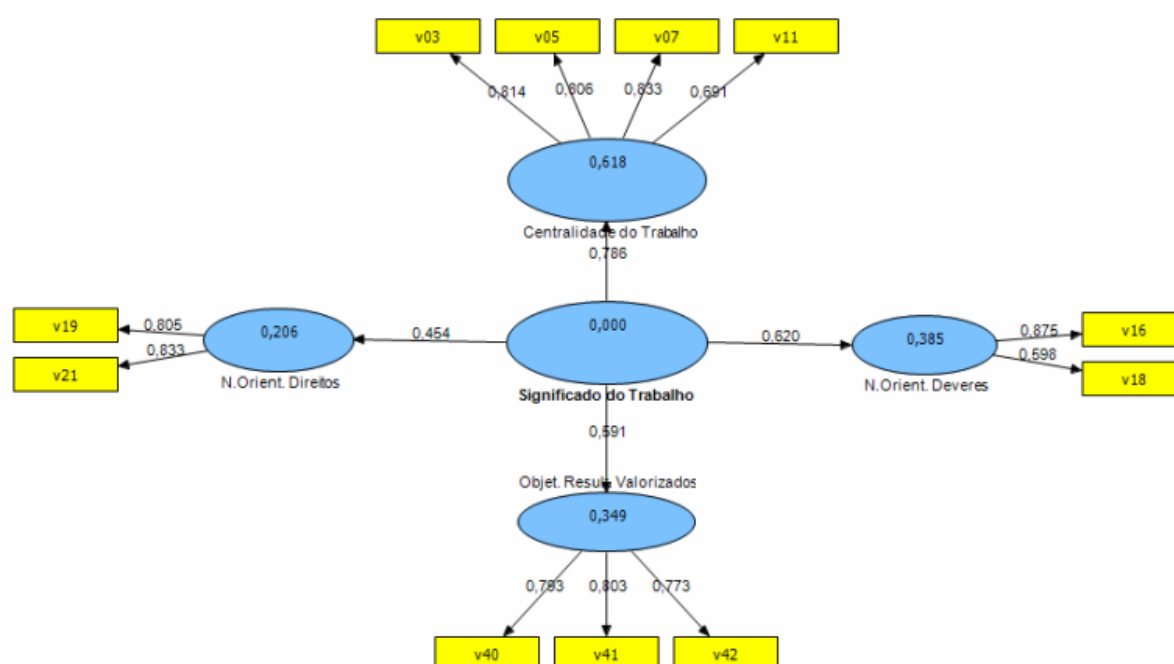


Ilustração 15 – Modelo final MP após 5 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

Na Ilustração 15 é mostrado o diagrama do modelo MP após 5 processamentos, no qual é verificado que os indicadores apresentam cargas maiores que 0,7.

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração é feita para demonstrar a existência de um nível satisfatório de validade e de confiabilidade. Os parâmetros usados para essa finalidade são: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

No caso do modelo MP, o modelo final tem o construto Significado do Trabalho com valor de AVE 0,39, menor do que 0,5; portanto, a validade convergente não é satisfeita para esse construto. Para os demais construtos o valor de AVE é maior que 0,5, e a validade convergente é satisfeita.

Verificando-se os dados na Tabela 8, a confiabilidade composta apresenta valores acima de 0,7; portanto, é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 8 - Valores de AVE e Confiabilidade composta

Variável Latente	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach
Centralidade do Trabalho	1	0,621	0,867	0,794
N.Orient. Deveres	1	0,562	0,712	0,238
N.Orient. Direitos	1	0,671	0,803	0,511
Objet. Result. Valorizados	1	0,624	0,833	0,700
Significado do Trabalho	2	0,390	0,711	0,705

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Conforme Fornell e Larcker (1981, p. 46), a validade discriminante é satisfeita caso o valor da raiz quadrada da AVE seja maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes. Na Tabela 9 verifica-se que as variáveis latentes satisfazem a essa condição. Logo, a validade discriminante é satisfeita. Uma forma alternativa para verificar a validade discriminante é pela matriz de cargas ou “*cross-loadings*” (CHIN, 1998, p. 321). Verifica-se na Tabela 10 de cargas, que os valores das cargas para as suas variáveis latentes são bem superiores que para as demais variáveis latentes. No caso, há satisfação da validade discriminante. Observar que para a validade discriminante é suficiente atender a condição da raiz de AVE e/ou a condição dos *cross-loadings*.

Tabela 9 - Matriz de correlação das variáveis latentes

Variável Latente	Centralidade do Trabalho	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados
Centralidade do Trabalho	0,788	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,288	0,749	-	-
N.Orient. Direitos	0,050	0,400	0,819	-
Objet. Result. Valorizados	0,203	0,153	0,152	0,790

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Fonte: Dados coletados e processados

Tabela 10 - Matriz de cargas (cross-loadings)

Indicador	Centralidade do Trabalho	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados
v03	0,814	0,206	0,017	0,160
v05	0,806	0,178	0,034	0,122
v07	0,833	0,188	(0,008)	0,167
v11	0,691	0,331	0,115	0,188
v16	0,285	0,875	0,363	0,126
v18	0,117	0,598	0,218	0,105
v19	0,027	0,333	0,805	0,114
v21	0,054	0,323	0,833	0,135
v40	0,104	0,091	0,120	0,793
v41	0,158	0,178	0,157	0,803
v42	0,214	0,088	0,081	0,773

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo não contempla indicadores muito importantes dentro da teoria, tais como centralidade absoluta do trabalho e centralidade relativa do trabalho, citados por MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006). Portanto, o modelo não apresenta validade de conceito satisfeita.

d) *Goodness of fit*

Tabela 11 - Goodness of fit

Processamento	Goodness of fit
1	0,379
2	0,401
3	0,421
4	0,429
5	0,440

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo final após 5 processamentos apresenta *goodness of fit* de 0,440 (Tabela 11).

Devido, principalmente, à não satisfação da validade de conceito, outros modelos alternativos foram processados e serão apresentados a seguir.

5.3.2 Modelo A1

Tendo em vista que o modelo proposto MP não apresentou resultados satisfatórios no processamento da modelagem de equações estruturais, foram propostas alternativas, com a utilização de todos os indicadores de cada construto, encontrados na literatura consultada.

a) Modelo inicial

No modelo A1 são considerados quatro construtos de primeira ordem, e um construto de segunda ordem (Ilustração 16).

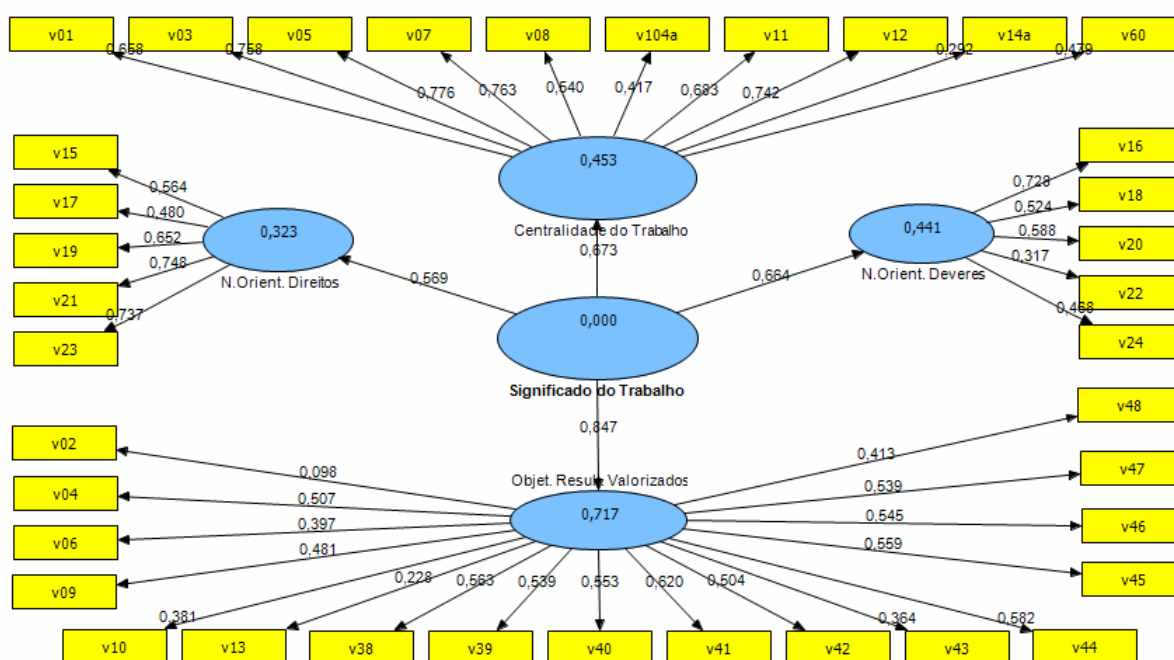


Ilustração 16 – Modelo inicial A1
Fonte: Dados coletados e processados

Observa-se que diversos indicadores apresentam cargas baixas, menores que 0,7.

A cada processamento, no máximo um indicador com carga baixa é retirado de cada construto, o de menor carga, conforme apontado na coluna Indicador removido na tabela dos passos no APÊNDICE 4, e o novo modelo formado é novamente processado, obtendo-se então novas cargas fatoriais, novos valores para validade convergente e para validade discriminante. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores, preferencialmente, maiores que 0,7.

Na tabela dos passos do APÊNDICE 4 são apresentadas, para cada construto, as maiores cargas dos indicadores e as menores cargas e o AVE do construto, além do indicador a ser removido.

b) Modelo final após 15 processamentos

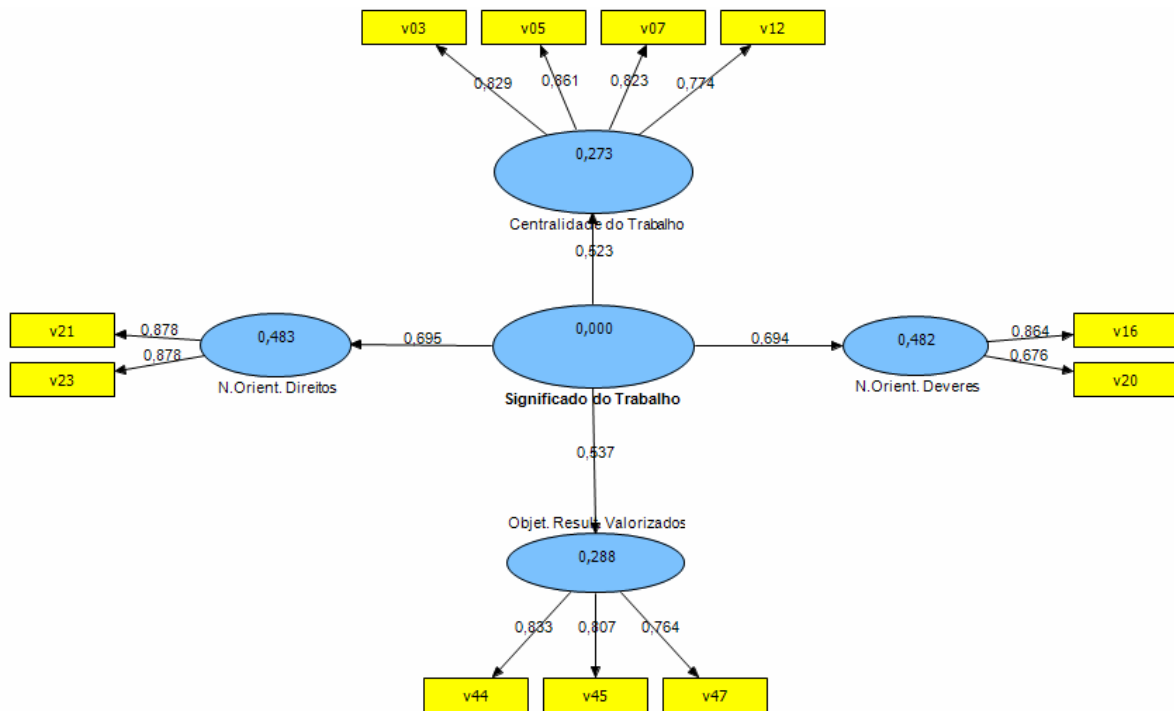


Ilustração 17 – Modelo final após 15 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

Após 15 processamentos, é obtido o modelo representado na Ilustração 17, que apresenta a maior parte das cargas acima de 0,7. A exceção é a variável v20, que não foi eliminada para não deixar o respectivo construto com somente um indicador.

c) Avaliação do modelo de mensuração

Os parâmetros usados para essa finalidade são: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

A validade convergente é verificada pela estatística AVE, que deve ter valor acima de 0,5, conforme seção 4.10. No caso do modelo A1, conforme Tabela 12, o modelo final tem o construto Significado do Trabalho com valor 0,381, menor do que 0,5; portanto, a validade

convergente não é satisfeita para esse construto. Para os demais construtos a validade convergente é satisfeita.

A confiabilidade composta apresenta valores acima de 0,7 (Tabela 12); portanto, é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 12 - AVE e Confiabilidade composta

Variável Latente	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centralidade do Trabalho	1	0,677	0,893
N.Orient. Deveres	1	0,602	0,749
N.Orient. Direitos	1	0,771	0,871
Objet. Result. Valorizados	1	0,643	0,844
Significado do Trabalho	2	0,381	0,708

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 calculados no excel

Observa-se que o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 13). Verifica-se, também, na Tabela 14 de cargas, que os valores das cargas para as suas variáveis latentes são bem superiores que para as demais variáveis latentes. Portanto, há validade discriminante, tanto pela regra da raiz de AVE como pelas *cross-loadings*.

Tabela 13 - Matriz de correlação das variáveis latentes

Variável Latente	Centralidade do Trabalho	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados
Centralidade do Trabalho	0,822	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,144	0,776	-	-
N.Orient. Direitos	0,063	0,432	0,878	-
Objet. Result. Valorizados	(0,014)	0,203	0,181	0,802

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Fonte: Dados coletados e processados

Tabela 14 - Matriz de cargas (*cross-loadings*)

Indicador	Centralidade do Trabalho	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados
v03	0,829	0,157	0,034	0,063
v05	0,861	0,102	0,072	(0,024)
v07	0,823	0,158	0,069	(0,050)
v12	0,774	0,040	0,031	(0,049)
v16	0,224	0,864	0,412	0,094
v20	(0,050)	0,676	0,235	0,257
v21	0,030	0,378	0,878	0,189
v23	0,081	0,381	0,878	0,128
v44	(0,054)	0,205	0,165	0,833
v45	(0,002)	0,173	0,163	0,807
v47	0,026	0,104	0,102	0,764

Fonte: Dados coletados e processados

Da mesma forma que o modelo MP, o modelo A1 não contempla indicadores muito importantes dentro da teoria, tais como centralidade absoluta do trabalho e centralidade relativa do trabalho, citados por MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006). Portanto, o modelo não satisfaz a validade de conceito.

d) *Goodness of fit*

Tabela 15 – *Goodness of fit*

Processamento	<i>Goodness of fit</i>
1	0,346
2	0,359
3	0,371
4	0,375
5	0,384
6	0,391
7	0,386
8	0,392
9	0,397
10	0,407
11	0,414
12	0,427
13	0,438
14	0,445
15	0,453

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo final, após 15 processamentos, apresenta *goodness of fit* de 0,453 (Tabela 15).

5.3.3 Modelo A2

O modelo A2 é constituído de uma variável latente de segunda ordem (significado do trabalho) e seis variáveis latentes de primeira ordem, com os indicadores encontrados na literatura pesquisada.

a) Modelo inicial

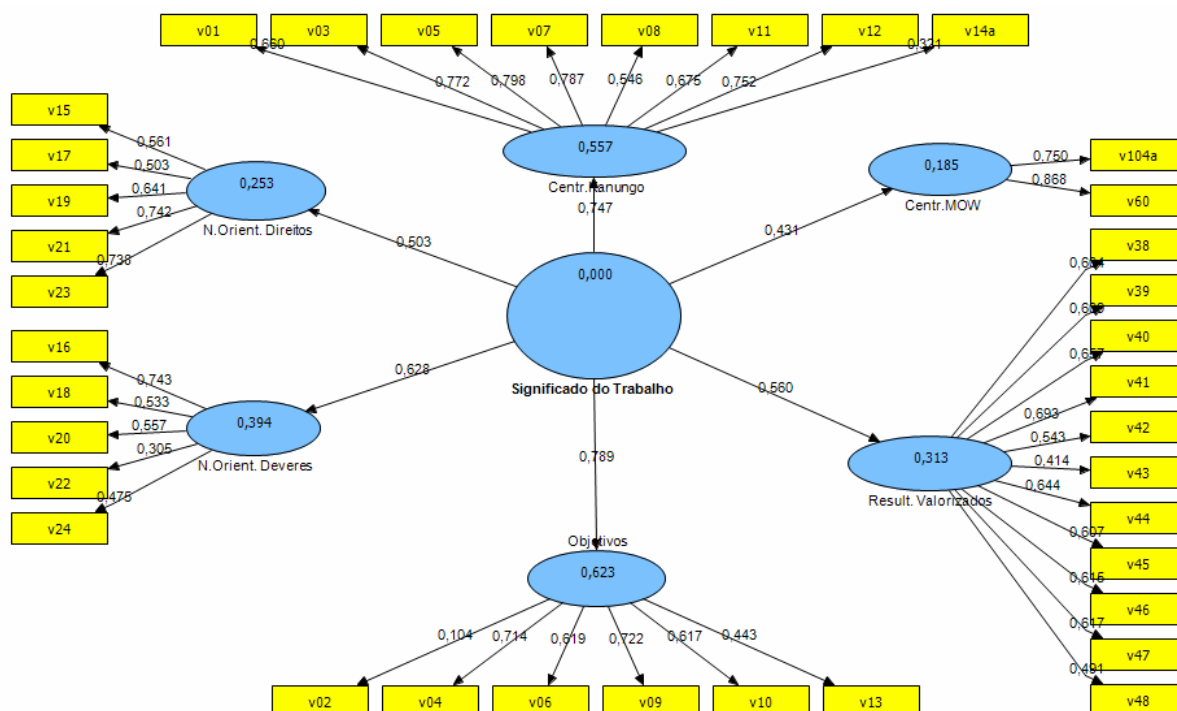


Ilustração 18 - Modelo inicial A2

Fonte: Dados coletados e processados

Após o processamento do modelo inicial é possível verificar diversas cargas com valores menores que 0,7 (Ilustração 18), de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos.

Os indicadores com carga abaixo de 0,7 são retirados, no máximo um por construto em cada processamento, conforme a tabela dos passos no APÊNDICE 5. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 7 processamentos

Após 7 processamentos, é obtido o modelo representado na Ilustração 19, que apresenta a maior parte das cargas acima de 0,7. A exceção é a variável v20, que não foi eliminada para não deixar o construto com somente um indicador.

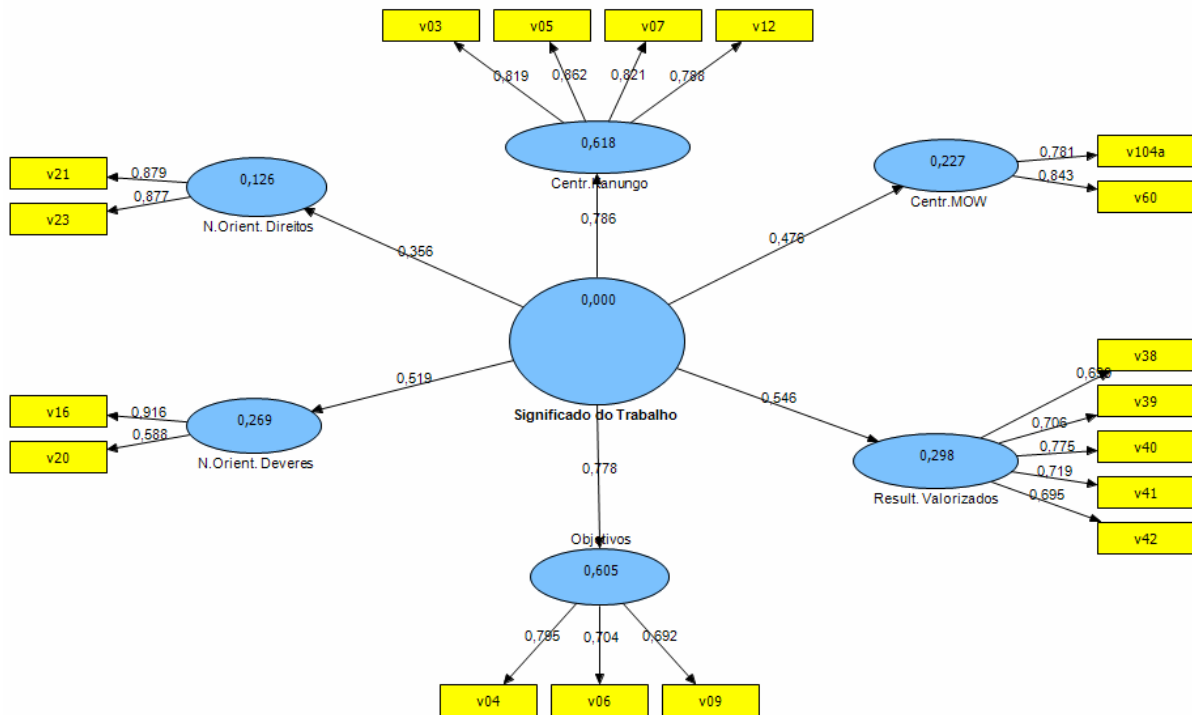


Ilustração 19 – Modelo final após 7 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi feita, utilizando-se: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

No caso do modelo A2, conforme Tabela 16, o modelo final tem o construto Significado do Trabalho com valor 0,357, menor que 0,5; portanto, a validade convergente não é satisfeita para esse construto. Para os demais construtos a validade convergente é satisfeita.

Verificando-se a confiabilidade composta na Tabela 16, como os valores são maiores que 0,7, conclui-se que é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 16 - AVE e Confiabilidade composta

Variável Latente	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr.Kanungo	1	0,677	0,894
Centr.MOW	1	0,660	0,795
N.Orient. Deveres	1	0,592	0,735
N.Orient. Direitos	1	0,771	0,871
Objetivos	1	0,535	0,775
Result. Valorizados	1	0,515	0,841
Significado do Trabalho	2	0,357	0,756

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Para haver validade discriminante é necessário atender a condição da raiz de AVE e/ou das *cross-loadings*. Observa-se que o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 17). Verifica-se, também, na Tabela 18 das *cross-loadings*, que os valores das cargas para as suas variáveis latentes são bem superiores que para as demais variáveis latentes. Portanto, a validade discriminante é satisfeita.

Tabela 17 - Matriz de correlação das variáveis latentes

Variável Latente	Centr.Kanungo	Centr.MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objetivos	Result. Valorizados
Centr.Kanungo	0,823	-	-	-	-	-
Centr.MOW	0,352	0,812	-	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,163	0,122	0,769	-	-	-
N.Orient. Direitos	0,063	0,037	0,438	0,878	-	-
Objetivos	0,534	0,238	0,393	0,216	0,732	-
Result. Valorizados	0,172	0,153	0,211	0,093	0,255	0,718

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 18 - Matriz de cargas (*cross-loadings*)

Indicador	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Result. Valorizados	Objetivos
v03	0,819	0,284	0,169	0,034	0,471	0,172
v05	0,862	0,280	0,123	0,072	0,469	0,129
v07	0,821	0,280	0,175	0,069	0,410	0,172
v12	0,789	0,321	0,062	0,031	0,405	0,090
v60	0,290	0,843	0,143	0,062	0,214	0,131
v104a	0,283	0,781	0,048	(0,006)	0,172	0,118
v16	0,223	0,133	0,916	0,412	0,416	0,099
v20	(0,053)	0,029	0,588	0,235	0,120	0,314
v21	0,030	0,028	0,374	0,879	0,193	0,128
v23	0,081	0,038	0,396	0,877	0,187	0,035
v04	0,411	0,118	0,204	0,136	0,795	0,230
v06	0,379	0,187	0,462	0,250	0,704	0,166
v09	0,381	0,223	0,183	0,078	0,692	0,160
v38	0,081	0,120	0,194	0,121	0,217	0,690
v39	0,126	0,106	0,087	(0,076)	0,167	0,706
v40	0,091	0,020	0,170	0,080	0,119	0,775
v41	0,113	0,143	0,233	0,147	0,175	0,719
v42	0,200	0,149	0,069	0,043	0,225	0,696

Fonte: Dados coletados e processados

Assim como os modelos MP e A1, o modelo A2 final não apresenta indicadores muito importantes dentro da teoria, tais como centralidade absoluta do trabalho e centralidade relativa do trabalho, citados por MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006). Portanto, o modelo não satisfaz plenamente a validade de conceito.

d) *Goodness of fit*

Esse modelo após 7 passos apresenta um *goodness of fit* de 0,430 (Tabela 19).

Tabela 19 - *Goodness of fit*

Processamento	<i>Goodness of fit</i>
1	0,360
2	0,379
3	0,398
4	0,411
5	0,414
6	0,422
7	0,430

Fonte: Dados coletados e processados

5.3.4 Modelo A3

O modelo A3 (Ilustração 20) apresenta seis construtos de ordem 1, da mesma forma que os do modelo A2, dois construtos de ordem 2 (centralidade do trabalho e objetivos e resultados valorizados) e um construto de ordem 3 (significado do trabalho).

a) Modelo inicial

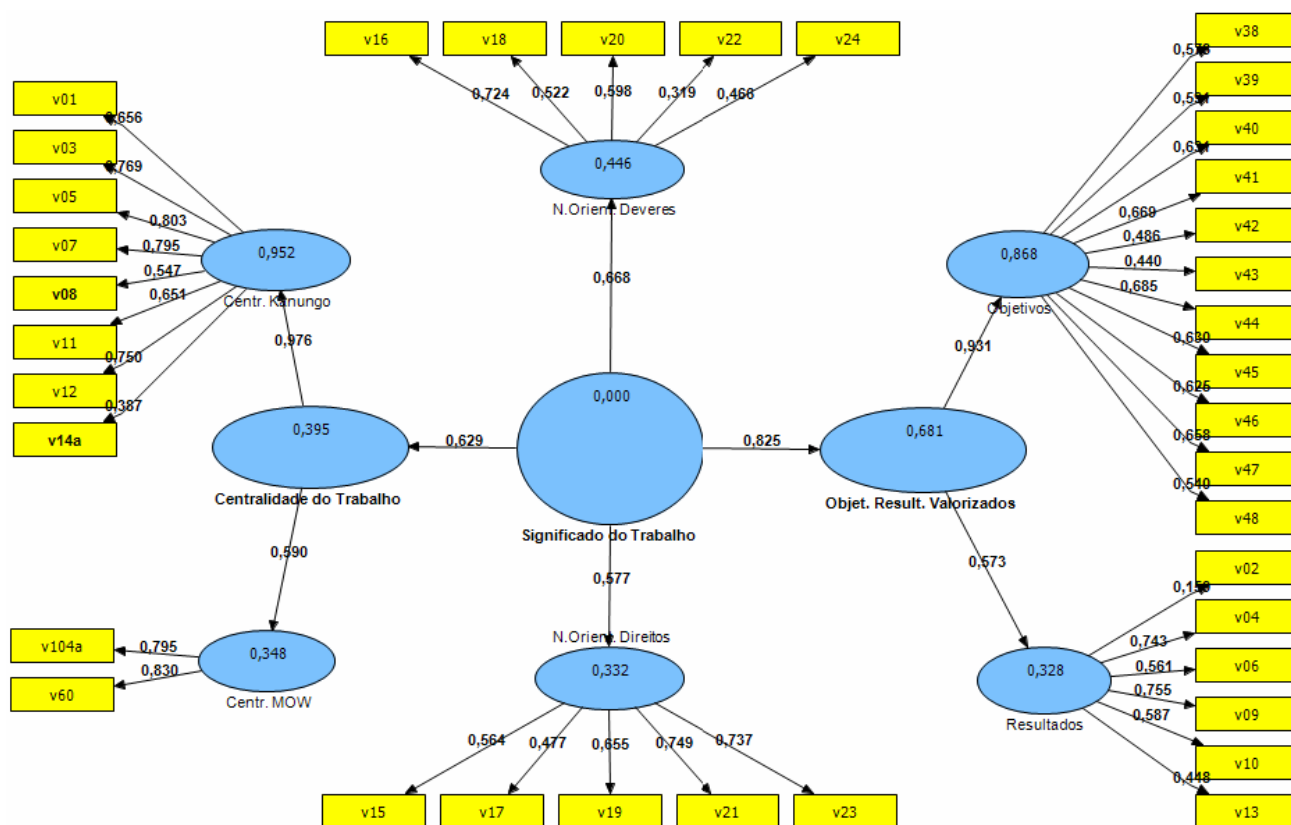


Ilustração 20 - Modelo inicial A3

Fonte: Dados coletados e processados

Verifica-se, após o processamento do modelo inicial, que há diversas cargas com valores menores que 0,7 (Ilustração 20), de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos para serem retirados alguns indicadores.

Em cada processamento, um indicador com carga mais baixa é retirado de cada construto, conforme a tabela dos passos no APÊNDICE 6. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 9 processamentos

O modelo representado na Ilustração 21 é o resultado após 9 processamentos, e apresenta a maior parte das cargas acima de 0,7. A exceção é a variável v20, que não foi eliminada para que o construto Normas orientadas a deveres não fique com somente um indicador.

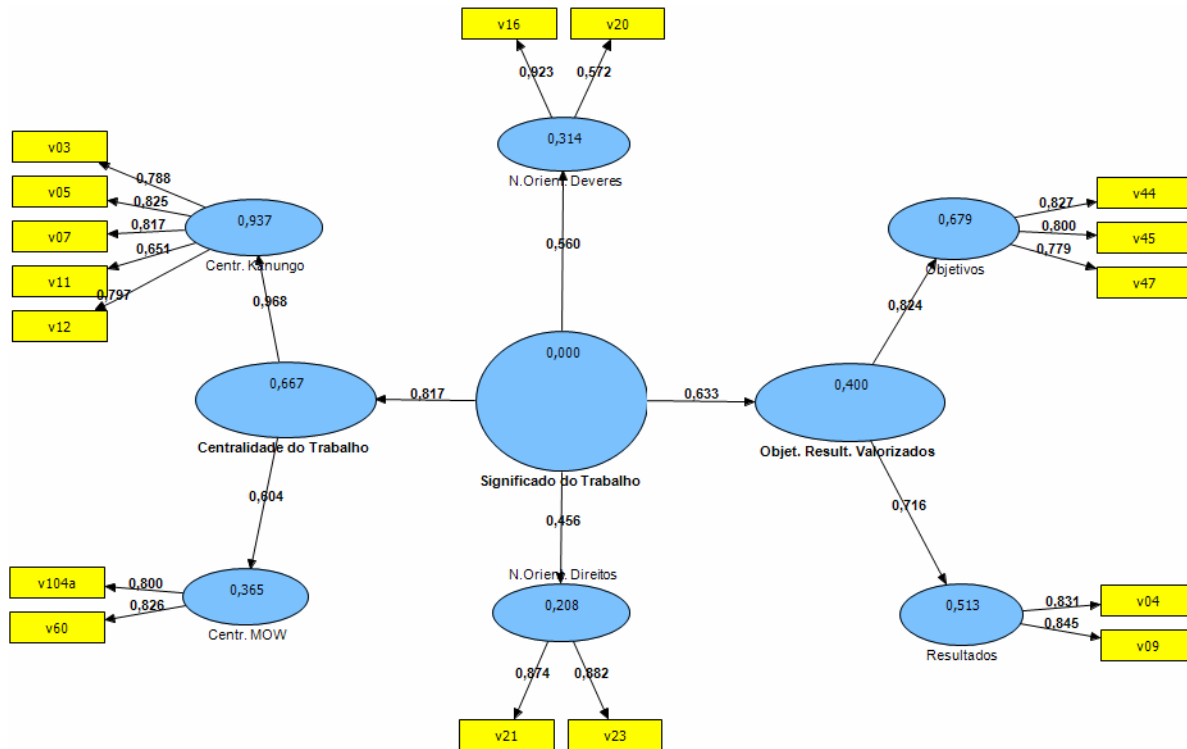


Ilustração 21 - Modelo final A3 após 9 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi feita pela análise de parâmetros tais como: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

No caso do modelo A3, conforme Tabela 20, o modelo final tem o construto Significado do Trabalho com valor 0,397, menor do que 0,5; portanto, a validade convergente não é satisfeita para esse construto. Para os demais construtos a validade convergente é satisfeita.

Na Tabela 20, verifica-se que os valores da confiabilidade composta são maiores que 0,7. Conclui-se que é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 20 - AVE e Confiabilidade composta

	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr.Kanungo	1	0,605	0,884
Centr.MOW	1	0,661	0,796
Centralidade do Trabalho	2	0,651	0,780
N.Orient.Deveres	1	0,590	0,732
N.Orient.Direitos	1	0,771	0,871
Objet.Result.Valorizados	2	0,596	0,746
Objetivos valorizados	1	0,644	0,844
Resultados	1	0,703	0,825
Significado do Trabalho	3	0,397	0,716

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 21) e os valores das cargas dos indicadores para as suas variáveis latentes são bem superiores que para as demais variáveis latentes (Tabela 22), conclui-se pela satisfação da validade discriminante.

Tabela 21 - Matriz de correlação das variáveis latentes

VL 1a ordem	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objetivos	Resultados
Centr. Kanungo	0,778	-	-	-	-	-
Centr. MOW	0,386	0,813	-	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,208	0,121	0,768	-	-	-
N.Orient. Direitos	0,082	0,036	0,439	0,878	-	-
Objetivos	(0,017)	(0,071)	0,178	0,179	0,802	-
Resultados	0,493	0,203	0,232	0,127	0,194	0,838

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 22 - Matriz de cargas (cross-loadings)

	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Resultados	Objetivos
v03	0,788	0,282	0,170	0,035	0,445	0,064
v05	0,825	0,281	0,127	0,073	0,432	(0,024)
v07	0,817	0,281	0,178	0,069	0,281	(0,048)
v12	0,797	0,321	0,066	0,031	0,396	(0,047)
v60	0,325	0,826	0,144	0,062	0,197	(0,092)
v104a	0,302	0,800	0,050	(0,007)	0,132	(0,021)
v16	0,261	0,131	0,923	0,413	0,241	0,092
v20	(0,027)	0,027	0,572	0,234	0,074	0,256
v21	0,047	0,027	0,373	0,874	0,130	0,188
v23	0,097	0,035	0,398	0,882	0,094	0,127
v04	0,421	0,118	0,205	0,136	0,831	0,150
v09	0,406	0,221	0,184	0,078	0,845	0,176
v44	(0,072)	(0,067)	0,193	0,165	0,142	0,827
v45	0,013	(0,055)	0,147	0,161	0,175	0,800
v47	0,019	(0,048)	0,085	0,102	0,150	0,779

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo A3 final apresenta indicadores e construtos de acordo com a literatura pesquisada. Portanto, a validade de conceito é satisfeita.

d) Goodness of fit

Tabela 23 - Goodness of fit

Processamento	Goodness of fit
1	0,485
2	0,508
3	0,530
4	0,546
5	0,559
6	0,563
7	0,571
8	0,575
9	0,576

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo apresenta o valor de *goodness of fit* de 0,576 (Tabela 23).

5.3.5 Modelo A4

O modelo A4 apresenta no nível 1 os mesmos construtos dos modelos A2 e A3. No nível 2 apresenta três construtos (centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados) e no nível 3 apresenta o construto Significado do trabalho.

a) Modelo inicial

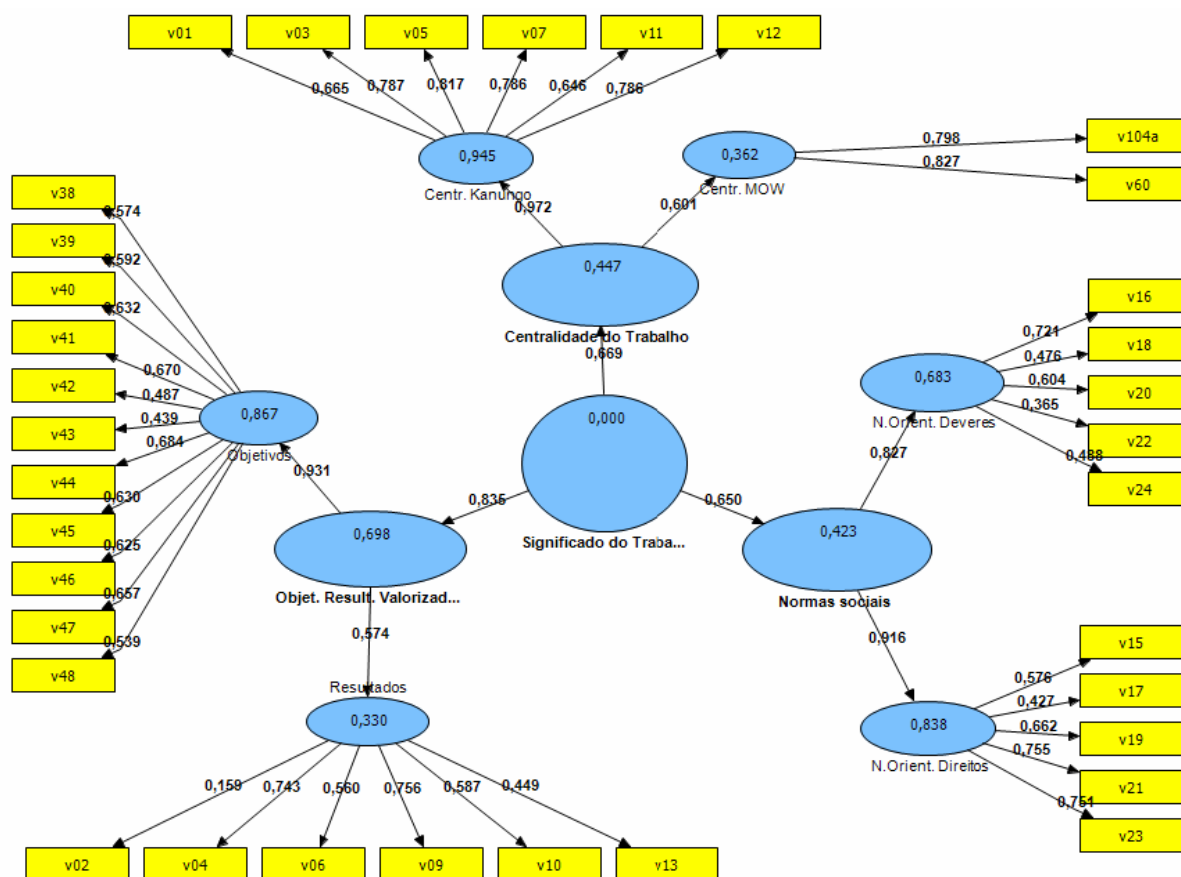


Ilustração 22 - Modelo inicial A4
Fonte: Dados coletados e processados

Na Ilustração 22 é mostrado o diagrama do modelo A4, resultado do processamento inicial, no qual verifica-se que há diversas cargas com valores menores que 0,7, de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos para serem retirados alguns indicadores.

Um indicador com carga mais baixa é retirado de cada construto, a cada processamento, conforme a tabela dos passos no APÊNDICE 7. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 9 passos

O modelo representado na Ilustração 23 é o resultado após 9 processamentos, e apresenta a maior parte das cargas acima de 0,7. A exceção é a variável v20, que não foi eliminada para que o construto Normas orientadas a deveres não fique com somente um indicador.

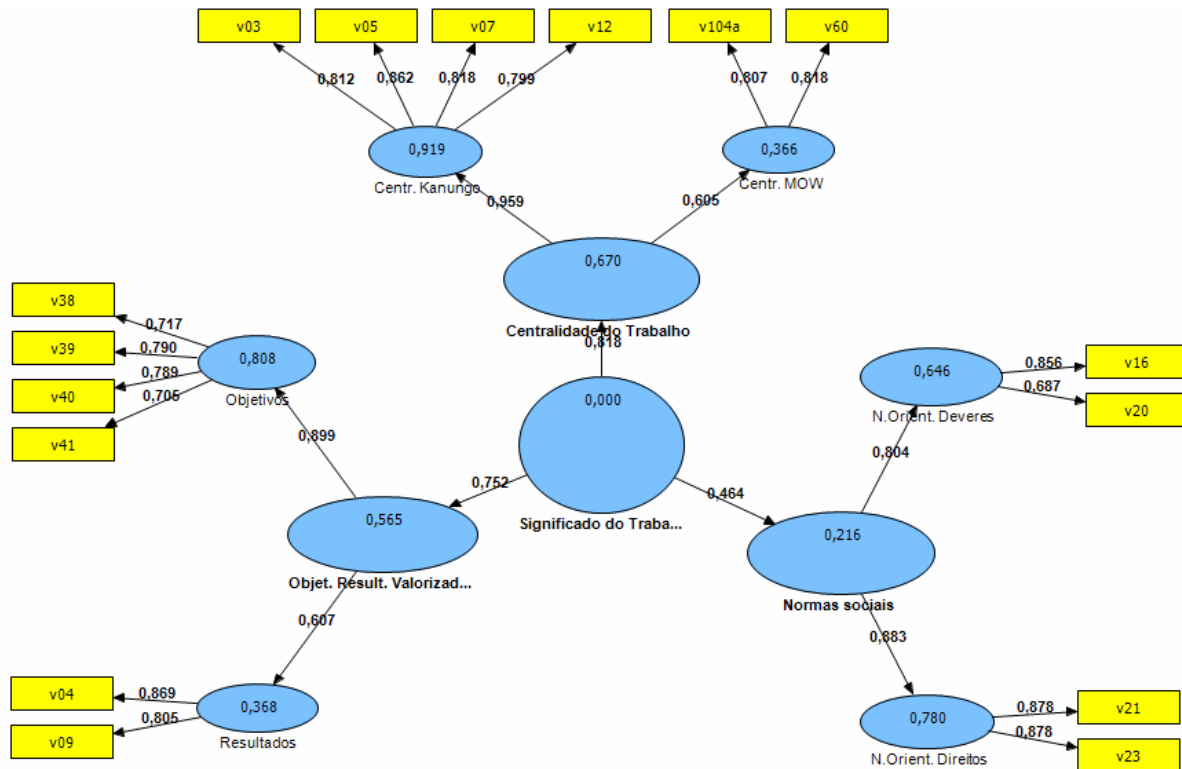


Ilustração 23 - Modelo A4 após 9 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi feita pela análise de parâmetros tais como: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

Conforme a Tabela 24, a validade convergente é satisfeita com os valores de AVE, embora o valor para Significado do trabalho tenha valor 0,484, abaixo de 0,5 mas muito próximo. A validade convergente será considerada satisfeita. Os valores da confiabilidade composta são todos superiores a 0,7; portanto, a confiabilidade de escala é satisfeita.

Tabela 24 - AVE e Confiabilidade composta

	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr.Kanungo	1	0,677	0,894
Centr.MOW	1	0,661	0,796
Centralidade do Trabalho	2	0,642	0,774
N.Orient.Deveres	1	0,603	0,750
N.Orient.Direitos	1	0,771	0,871
Normas Sociais	2	0,713	0,832
Objet.Result.Valorizados	2	0,588	0,734
Objetivos	1	0,564	0,838
Resultados valorizados	1	0,701	0,824
Significado do Trabalho	3	0,484	0,728

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 25) e os valores das cargas dos indicadores para as suas variáveis latentes são bem superiores que para as demais variáveis latentes (Tabela 26), conclui-se pela satisfação da validade discriminante.

Tabela 25 - Matriz de correlação das variáveis latentes

VL 1a ordem	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados	Objetivos
Centr. Kanungo	0,823	-	-	-	-	-
Centr. MOW	0,354	0,813	-	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,135	0,111	0,776	-	-	-
N.Orient. Direitos	0,063	0,035	0,431	0,878	-	-
Objetivos	0,135	0,129	0,256	0,086	0,751	-
Resultados	0,474	0,196	0,220	0,131	0,198	0,837

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Fonte: Dados coletados e processados

Tabela 26 - Matriz de cargas (cross-loadings)

	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Resultados	Objetivos
v03	0,812	0,281	0,155	0,034	0,445	0,149
v05	0,862	0,282	0,099	0,072	0,435	0,109
v07	0,818	0,281	0,155	0,069	0,283	0,131
v12	0,799	0,321	0,037	0,031	0,395	0,057
v60	0,291	0,818	0,138	0,062	0,188	0,108
v104a	0,284	0,807	0,041	(0,006)	0,129	0,101
v16	0,222	0,130	0,856	0,412	0,242	0,102
v20	(0,056)	0,026	0,687	0,235	0,074	0,341
v21	0,031	0,027	0,379	0,878	0,132	0,115
v23	0,080	0,034	0,378	0,878	0,097	0,036
v04	0,411	0,118	0,194	0,136	0,869	0,205
v09	0,382	0,220	0,173	0,078	0,805	0,120
v38	0,079	0,122	0,233	0,121	0,185	0,718
v39	0,125	0,105	0,113	(0,076)	0,185	0,790
v40	0,090	0,020	0,187	0,080	0,075	0,789
v41	0,111	0,142	0,245	0,147	0,147	0,705

O modelo A4 final apresenta indicadores e construtos de acordo com a literatura pesquisada. Portanto, a validade de conceito é satisfeita.

d) Goodness of fit

Tabela 27 - Goodness of fit

Processamento	Goodness of fit
1	0,477
2	0,499
3	0,526
4	0,545
5	0,558
6	0,567
7	0,579
8	0,584
9	0,589

Fonte: Dados coletados e processados

Esse modelo apresenta um fator *Goodness of fit* de 0,589, conforme a Tabela 27.

5.3.6 Comparação entre modelos

Tabela 28 – *Goodness of fit*

Modelo	<i>Goodness of Fit</i>
A1	0,453
A2	0,430
A3	0,576
A4	0,589

Fonte: Dados coletados e processados

Verificando-se o *Goodness of fit* dos quatro modelos finais da Tabela 28, chega-se à conclusão que o modelo que apresenta melhor valor é o modelo A4.

No Quadro 8 são apresentados os indicadores das variáveis latentes do modelo A4.

Quadro 8 - Variáveis latentes

Variáveis latentes de ordem 3	Variáveis latentes de ordem 2	Variável	Indicadores	Questões	Valores
Centralidade do trabalho	Centralidade MOW	v 60	Importância do trabalho em termos absolutos	5.3	2 a 10
		v104a	Importância relativa do trabalho	5.2	
	Centralidade Kanungo	v 03	Trabalho como objetivo de vida	1.3	0 a 10
		v 05	Ênfase no trabalho	1.5	0 a 10
		v 07	Envolvimento com o trabalho	1.7	0 a 10
		v 12	Trabalho como a coisa mais importante	1.12	0 a 10
Normas sociais	Normas sociais orientadas para os deveres	v 16	Contribuir à sociedade trabalhando	2.2	0 a 10
		v 20	Dever de pensar em melhorias no trab.	2.6	0 a 10
	Normas sociais orientadas para os direitos	v 21	Direito a trabalho interessante e significativo	2.7	0 a 10
		v 23	Direito ao emprego	2.9	0 a 10
Resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos	Resultados	v 41	Aprender coisas novas	4.1	0 a 10
		v 42	Ascensão ou promoção	4.2	0 a 10
		v 43	Autonomia	4.3	0 a 10
		v 44	Tarefa adequada à capacidade	4.4	0 a 10
	Objetivos	v 04	Contatos interessantes	1.4	0 a 10
		v 09	Status e prestígio	1.9	0 a 10

Fonte: Dados coletados e processados

5.3.7 Validação do modelo estrutural

Para a validação do modelo estrutural, foi utilizada a técnica de *bootstrapping*, com 304 casos e 1000 simulações, obtendo-se os valores de t de Student. Para 304 graus de liberdade, para um intervalo de confiança de 95%, tem-se o valor de t de Student de 1,968. A hipótese H_0 , no caso, é de que os coeficientes estruturais têm valor nulo.

A Ilustração 24 mostra o modelo estrutural A4, com os resultados após o teste de *bootstrapping*, utilizando-se o *software* PLS.

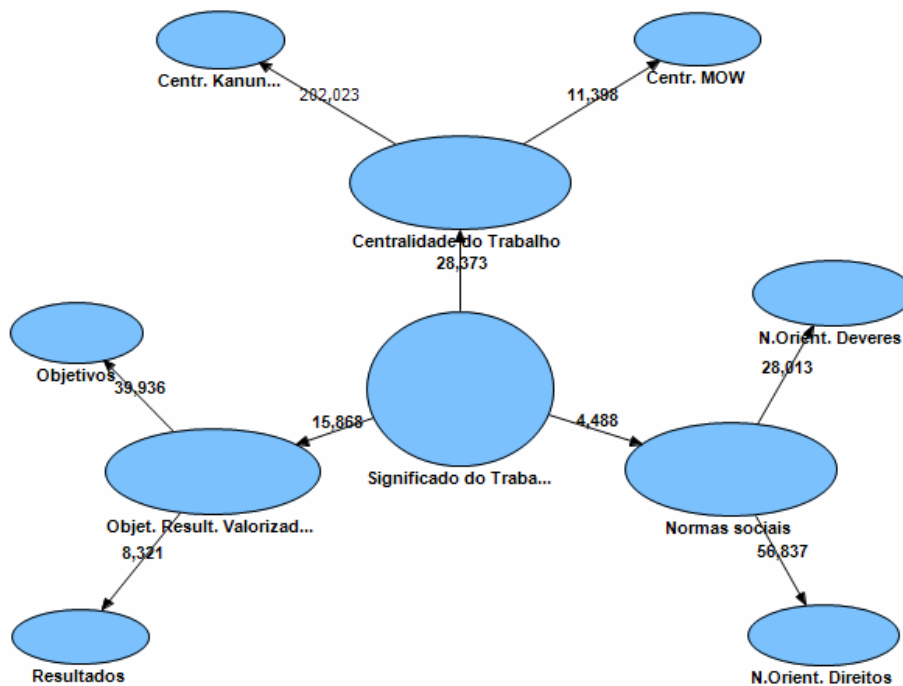


Ilustração 24 - Bootstrapping do modelo A4

Fonte: Dados coletados e processados

Verifica-se que todos os coeficientes estruturais são maiores que 1,968 e, portanto, têm a hipótese H_0 rejeitada. Como a hipótese H_0 é rejeitada, todos os coeficientes estruturais são diferentes de zero, confirmando-se as relações entre os construtos.

Observa-se que o maior valor de t para os construtos que se relacionam com o Significado do trabalho é 28,373 (Centralidade do trabalho); dos que se relacionam com a Centralidade do

trabalho é de 282,023 (Centralidade Kanungo); dos que se relacionam com Normas Sociais é de 56,837 (Normas sociais orientadas a direitos); dos que se relacionam com Objetivos e resultados valorizados é de 39,936 (Objetivos).

5.3.8 Análise Fatorial Exploratória

A análise fatorial exploratória tem como objetivo condensar variáveis originais em um conjunto menor de fatores em subconjuntos coerentes, relativamente independentes entre si, com pouca perda de informações. Esses subconjuntos que serão representados pelos fatores são variáveis fortemente correlacionadas entre si, mas independentes de outros subconjuntos.

Ao fazer a análise de PLS com os modelos MP, A1 e A2, verificou-se que alguns indicadores considerados muito importantes no construto Centralidade do trabalho, tais como v60 (importância do trabalho em termos absolutos) e v104a (importância relativa do trabalho), estavam sendo eliminados ao longo da sequência de processamentos devido ao fato de apresentarem cargas baixas. Ocorre que esses indicadores são essenciais dentro do conceito de significado do trabalho para diversos autores, tais como MOW (1987), Kanungo (1982), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006).

Da mesma forma, vários indicadores, como por exemplo, v02 (Renda) e v13 (Manter-se ocupado), de Objetivos e Resultados Valorizados, apresentavam cargas muito baixas em relação ao construto, indicando que talvez o construto não seria o adequado para aqueles indicadores.

Devido a esses fatos, resolveu-se fazer uma análise fatorial exploratória com os indicadores dos diversos construtos, para verificar a coerência das variáveis latentes.

5.3.8.1 Centralidade do trabalho

Para a centralidade do trabalho foram considerados os indicadores de Kanungo (1982) e os indicadores de MOW (1987).

A quantidade de fatores foi estimada pelo método da raiz latente, no qual todos os fatores resultantes têm autovalores superiores a 1, o método de extração foi o de componentes principais e foi utilizado o método de rotação Varimax.

Tabela 29 - KMO e teste de esfericidade de Bartlett

		Processamento				
		1	2	3	4	5
KMO		0,852	0,853	0,852	0,828	0,807
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	776,3	821,6	776,3	665,3	556,9
	df	28	36	28	21	15
	Sig	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Amostra coletada e processada

O valor de KMO do último processamento apresentado na Tabela 29 mostra-se adequado à aplicação da análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett indica a significância geral da matriz de correlação, endossando também a pertinência do emprego da análise fatorial.

Os valores de MSA são todos maiores que 0,5, conforme pode ser visto em todos os processamentos da Tabela 30.

Tabela 30 - MSA

Variável	Descrição	Processamento				
		1	2	3	4	5
v01	Trabalho como causa das coisas importantes da vida	0,874	0,890	0,894	-	-
v03	Trabalho como objetivo de vida	0,858	0,858	0,848	0,831	0,805
v05	Ênfase no trabalho	0,841	0,834	0,827	0,795	0,784
v07	Envolvimento com o trabalho	0,862	0,858	0,859	0,856	0,845
v08	Importância do trabalho na vida	0,848	-	-	-	-
v11	Trabalho como sentido da vida	0,877	0,865	0,858	0,850	-
v12	Trabalho como a coisa mais importante	0,857	0,867	0,873	0,849	0,832
v14A	Trabalho deveria ser mais importante	0,835	0,814	-	-	-
v60	Importância do trabalho em termos absolutos	0,811	0,807	0,805	0,773	0,745
v104A	Importância relativa do trabalho	0,837	0,833	0,829	0,812	0,771

Fonte: Amostra coletada e processada

A Tabela 31 apresenta os processamentos e os valores assumidos pela comunalidade. Foram realizados processamentos no total de cinco, retirando-se uma variável com valor de comunalidade abaixo de 0,5 por processamento até que todas as variáveis atendessem à essa condição, verificando-se a cada passo se os valores de MSA mantinham-se maiores que 0,5.

Tabela 31 - Comunalidades

Variável	Descrição	Processamento				
		1	2	3	4	5
v01	Trabalho como causa das coisas importantes da vida	0,431	0,422	0,434	-	-
v03	Trabalho como objetivo de vida	0,606	0,628	0,650	0,648	0,664
v05	Ênfase no trabalho	0,663	0,677	0,711	0,721	0,749
v07	Envolvimento com o trabalho	0,673	0,673	0,632	0,676	0,672
v08	Importância do trabalho na vida	0,293	-	-	-	-
v11	Trabalho como sentido da vida	0,451	0,445	0,450	0,454	-
v12	Trabalho como a coisa mais importante	0,553	0,584	0,616	0,631	0,631
v14A	Trabalho deveria ser mais importante	0,319	0,315	-	-	-
v60	Importância do trabalho em termos absolutos	0,613	0,614	0,652	0,655	0,657
v104A	Importância relativa do trabalho	0,518	0,525	0,602	0,604	0,662

Fonte: Amostra coletada e processada

Retiradas as variáveis v01, v08, v11 e v14a são encontrados dois fatores, explicando 67,2% da variância total.

Tabela 32 - Cargas fatoriais

Variável	Descrição	Componente	
		1	2
V01	Trabalho como causa das coisas importantes da vida	0,523	0,397
V03	Trabalho como objetivo de vida	0,755	0,189
V05	Ênfase no trabalho	0,792	0,187
V07	Envolvimento com o trabalho	0,807	0,147
V08	Importância do trabalho na vida	0,479	0,251
V11	Trabalho como sentido da vida	0,503	0,444
V12	Trabalho como a coisa mais importante	0,669	0,326
V14A	Trabalho deveria ser mais importante	0,534	(0,184)
V60	Importância do trabalho em termos absolutos	0,100	0,777
V104A	Importância relativa do trabalho	0,097	0,713

Fonte: Amostra coletada e processada

Na Tabela 32, são apresentadas as cargas fatoriais das variáveis em relação aos dois fatores para a visualização da correspondência de todos os indicadores com os respectivos fatores. As variáveis v01, v03, v05, v07, v08, v11, v12 e v14A podem ser associadas ao componente (fator) 1 e as variáveis v60 e v104A podem ser associadas ao componente (fator) 2. Pode-se chamar o fator 1 de Centralidade Kanungo e o fator 2 de Centralidade MOW. A Centralidade Kanungo, com variáveis citadas por Kanungo (1982) e Pérezgonzález e Vilela (2005) e Centralidade MOW, com citações de MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006).

5.3.8.2 Objetivos e Resultados Valorizados

Ao analisar as cargas fatoriais da variável latente Objetivos e Resultados Valorizados, verificou-se que alguns indicadores apresentavam cargas muito baixas em relação às demais e seriam justamente as variáveis correspondentes aos Resultados Valorizados no estudo de MOW (1987).

Tabela 33 - KMO e teste de esfericidade de Bartlett

		Processamento				
		1	2	3	4	5
KMO		0,797	0,780	0,783	0,765	0,770
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	1284,4	1164,6	1090,5	980,4	929,9
	df	136	120	105	91	78
	Sig	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Amostra coletada e processada

Os valores de KMO, maiores que 0,5, conforme Tabela 33, mostram-se adequados à aplicação da análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett indica a significância geral da matriz de correlação.

Os valores de MSA são todos maiores que 0,5, conforme pode ser visto na Tabela 34.

Tabela 34 - MSA

Variável	Descrição	Processamento				
		1	2	3	4	5
v02	Renda	0,545	0,588	0,593	0,592	0,548
v04	Contatos interessantes	0,732	0,727	0,711	0,689	0,657
v06	Função serviço social do trabalho	0,629	0,630	0,596	0,594	0,614
v09	Status e prestígio	0,678	0,673	0,668	0,661	0,629
v10	Interessante e satisfatório	0,689	0,686	-	-	-
v13	Mantém ocupado	0,619	0,645	0,611	0,611	-
v38	Aprender coisas novas	0,858	0,839	0,838	-	-
v39	Ascensão ou promoção	0,760	0,733	0,728	0,693	0,694
v40	Autonomia	0,806	0,789	0,786	0,734	0,732
v41	Tarefa adequada à capacidade	0,873	0,861	0,862	0,853	0,854
v42	Variedade	0,784	0,768	0,763	0,741	0,744
v43	Estabilidade no emprego	0,776	0,781	0,792	0,788	0,799
v44	Ambiente físico de trabalho	0,841	0,824	0,824	0,821	0,827
v45	Bom relacionamento interpessoal	0,888	0,882	0,886	0,879	0,878
v46	Trabalho interessante	0,859	-	-	-	-
v47	Bom salário	0,838	0,828	0,827	0,819	0,823
v48	Horário de trabalho conveniente	0,811	0,791	0,788	0,783	0,783

Fonte: Amostra coletada e processada

Foram realizados processamentos no total de cinco, retirando-se uma variável com valor de comunalidade abaixo de 0,5 por processamento, mostrados na Tabela 35.

Tabela 35 - Comunalidades

Variável	Descrição	Processamento				
		1	2	3	4	5
v02	Renda	0,590	0,579	0,591	0,590	0,725
v04	Contatos interessantes	0,505	0,506	0,621	0,624	0,655
v06	Função serviço social do trabalho	0,615	0,643	0,647	0,649	0,635
v09	Status e prestígio	0,657	0,663	0,656	0,656	0,693
v10	Interessante e satisfatório	0,453	0,443	-	-	-
v13	Mantém ocupado	0,482	0,471	0,479	0,479	-
v38	Aprender coisas novas	0,476	0,480	0,479	-	-
v39	Ascensão ou promoção	0,580	0,586	0,588	0,562	0,561
v40	Autonomia	0,631	0,652	0,652	0,692	0,697
v41	Tarefa adequada à capacidade	0,477	0,502	0,500	0,557	0,564
v42	Variedade	0,439	0,444	0,455	0,496	0,502
v43	Estabilidade no emprego	0,539	0,568	0,567	0,564	0,555
v44	Ambiente físico de trabalho	0,619	0,634	0,634	0,635	0,652
v45	Bom relacionamento interpessoal	0,490	0,479	0,480	0,481	0,482
v46	Trabalho interessante	0,434	-	-	-	-
v47	Bom salário	0,608	0,600	0,610	0,608	0,615
v48	Horário de trabalho conveniente	0,578	0,578	0,590	0,590	0,593

Fonte: Amostra coletada e processada

Retiradas as variáveis v10, v13, v38 e v46 são encontrados quatro fatores que explicam 61% da variância total.

Tabela 36 - Cargas fatoriais

Variável	Descrição	Componente			
		1	2	3	4
V02	Renda	0,099	0,025	(0,400)	0,647
V09	Status e prestígio	0,098	0,079	0,396	0,696
V13	Mantém ocupado	(0,003)	(0,035)	0,130	0,681
V04	Contatos interessantes	0,087	0,151	0,560	0,401
V06	Função serviço social do trabalho	0,063	0,047	0,775	(0,093)
V10	Interessante e satisfatório	(0,115)	0,197	0,610	0,171
V38	Aprender coisas novas	0,113	0,664	0,144	0,041
V39	Ascensão ou promoção	0,070	0,756	0,015	0,054
V40	Autonomia	0,118	0,781	0,013	(0,090)
V41	Tarefa adequada à capacidade	0,333	0,598	0,094	0,008
V42	Variedade	0,003	0,642	0,107	0,122
V46	Trabalho interessante	0,419	0,462	0,159	(0,143)
V43	Estabilidade no emprego	0,728	(0,093)	0,032	(0,016)
V44	Ambiente físico de trabalho	0,752	0,214	0,087	0,003
V45	Bom relacionamento interpessoal	0,653	0,224	0,090	0,078
V47	Bom salário	0,712	0,245	(0,127)	0,159
V48	Horário de trabalho conveniente	0,747	0,056	(0,121)	0,042

Fonte: Amostra coletada e processada

Para efeito de distribuição das variáveis nos componentes, são apresentadas as cargas fatoriais, para a visualização da correspondência de todos os indicadores com os respectivos fatores. Conforme a Tabela 36, as variáveis v43, v44, v45, v47 e v48 podem ser associadas ao fator 1; as variáveis v38, v39, v40, v41, v42 e v46 associadas ao fator 2; v04, v06 e v10 ao fator 3; e v02, v09 e v13 ao fator 4. O fator 1 pode ser chamado de Objetivos relacionados ao

ambiente; o fator 2 de Objetivos relacionados à tarefa; o fator 3 de Resultados sociais e o fator 4 de Resultados pessoais.

5.3.8.3 Normas Sociais Orientadas a Direitos

Os indicadores de Normas Sociais estão divididos em Normas Sociais orientadas a Deveres e Normas Sociais orientadas a Direitos, segundo MOW (1987). Quanto às Normas orientadas a direitos, os indicadores estão relacionados com os direitos que os respondentes manifestaram ter em relação à sociedade.

Tabela 37 - KMO e teste de esfericidade de Bartlett

		Processamento			
		1	2	3	4
KMO		0,670	0,657	0,596	0,500
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	207,4	188,9	144,7	104,9
	df	10	6	3	1
	Sig	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Amostra coletada e processada

Os valores de KMO obtidos estão adequados à aplicação da análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett indica a significância geral da matriz de correlação (Tabela 37).

Os valores de MSA são todos maiores que 0,5, conforme pode ser visto na Tabela 38.

Tabela 38 - MSA

Variável	Descrição	Processamento			
		1	2	3	4
V15	Direito a treinamento para a função	0,763	0,743	-	-
V17	Direito a formação escolar para um bom emprego	0,730	-	-	-
V19	Direito a opinar sobre métodos e decisões no trabalho	0,724	0,722	0,719	-
V21	Direito a trabalho interessante e significativo	0,628	0,620	0,566	0,500
V23	Direito ao emprego	0,633	0,625	0,581	0,500

Fonte: Amostra coletada e processada

Após quatro processamentos, todas as variáveis apresentam comunalidades maiores que 0,5 (Tabela 39). Foram removidas as variáveis v15, v17 e v 19, uma a cada processamento.

Tabela 39 - Comunalidades

Variável	Descrição	Processamento			
		1	2	3	4
V15	Direito a treinamento para a função	0,352	0,369	-	-
V17	Direito a formação escolar para um bom emprego	0,160	-	-	-
V19	Direito a opinar sobre métodos e decisões no trabalho	0,412	0,414	0,409	-
V21	Direito a trabalho interessante e significativo	0,583	0,625	0,718	0,771
V23	Direito ao emprego	0,581	0,590	0,646	0,771

Fonte: Amostra coletada e processada

Restaram dois indicadores em um fator: v21 (direito a um trabalho interessante e significativo) e v23 (direito ao emprego). Desde a primeira análise, verificou-se a existência de um único fator.

5.3.8.4 Normas Sociais Orientadas a Deveres

Outro construto relacionado a normas sociais é o referente aos deveres sociais, cujos indicadores encontrados na literatura são analisados utilizando a técnica de análise fatorial.

Tabela 40 - KMO e teste de esfericidade de Bartlett

		Processamento	
		1	2
KMO		0,607	0,574
Teste de Esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aprox.	46,9	35,7
	df	10	6
	Sig	0,000	0,000

Fonte: Amostra coletada e processada

A estatística KMO apresenta valores adequados à aplicação da análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett indica a significância geral da matriz de correlação (Tabela 40).

Os valores de MSA são todos maiores que 0,5, conforme pode ser visto na Tabela 41.

Tabela 41 - MSA

Variável	Descrição	Processamento	
		1	2
V16	Contribuir à sociedade trabalhando	0,605	0,577
V18	Dever de economizar	0,646	-
V20	Dever de pensar em melhorias no trab.	0,601	0,570
V22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago	0,586	0,564
V24	Dar valor ao trabalho	0,610	0,579

Fonte: Amostra coletada e processada

A variável v18 foi removida para um segundo processamento devido ao valor da comunalidade abaixo de 0,5. Os resultados das comunalidades podem ser vistos na Tabela 42.

Tabela 42 - Comunalidades

Variável	Descrição	Processamento	
		1	2
V16	Contribuir à sociedade trabalhando	0,546	0,560
V18	Dever de economizar	0,246	-
V20	Dever de pensar em melhorias no trab.	0,599	0,619
V22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago	0,690	0,711
V24	Dar valor ao trabalho	0,435	0,534

Fonte: Amostra coletada e processada

Foram encontrados dois fatores, que explicam 60,6% da variância destes indicadores.

Tabela 43 - Cargas fatoriais

Variável	Descrição	Componente	
		1	2
V16	Contribuir à sociedade trabalhando	0,157	0,722
V20	Dever de pensar em melhorias no trab.	0,023	0,774
V18	Dever de economizar	0,422	0,262
V22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago	0,818	(0,145)
V24	Dar valor ao trabalho	0,632	0,191

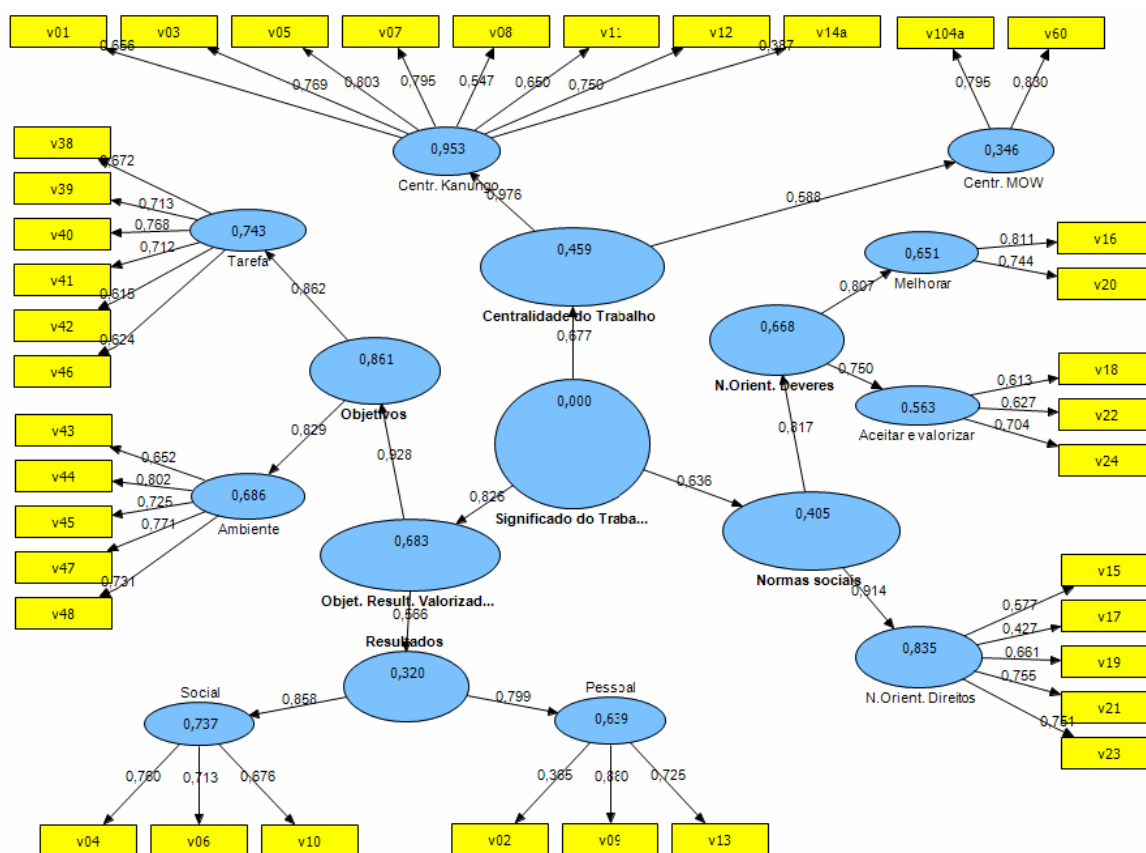
Fonte: Amostra coletada e processada

Para a alocação de todas as variáveis nos componentes, são apresentados os resultados das cargas, para a visualização da correspondência de todos os indicadores com os respectivos fatores. Conforme a Tabela 43, as variáveis v18, v22 e v24 são associadas ao fator 1, que pode ser chamado de Dever de Aceitar e Valorizar e as variáveis, v16 e v20, são associadas ao fator 2, denominado de Dever de Melhorar.

5.3.9 Modelo E1

A partir das análises fatoriais exploratórias, utilizando todos os indicadores encontrados na literatura para cada um dos seis construtos, foi elaborado um modelo com quatro níveis de variáveis latentes (Ilustração 25). Vários construtos de nível 1 desse modelo não têm citação na literatura consultada.

a) Modelo inicial



Na Ilustração 25, é possível verificar diversas cargas com valores menores que 0,7, de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos.

No máximo um indicador com carga mais baixa é retirado de cada construto em cada processamento, conforme a tabela dos passos no APÊNDICE 8. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 4 processamentos

Após 4 processamentos, é obtido o modelo representado na Ilustração 26, que apresenta as cargas dos indicadores acima de 0,7.

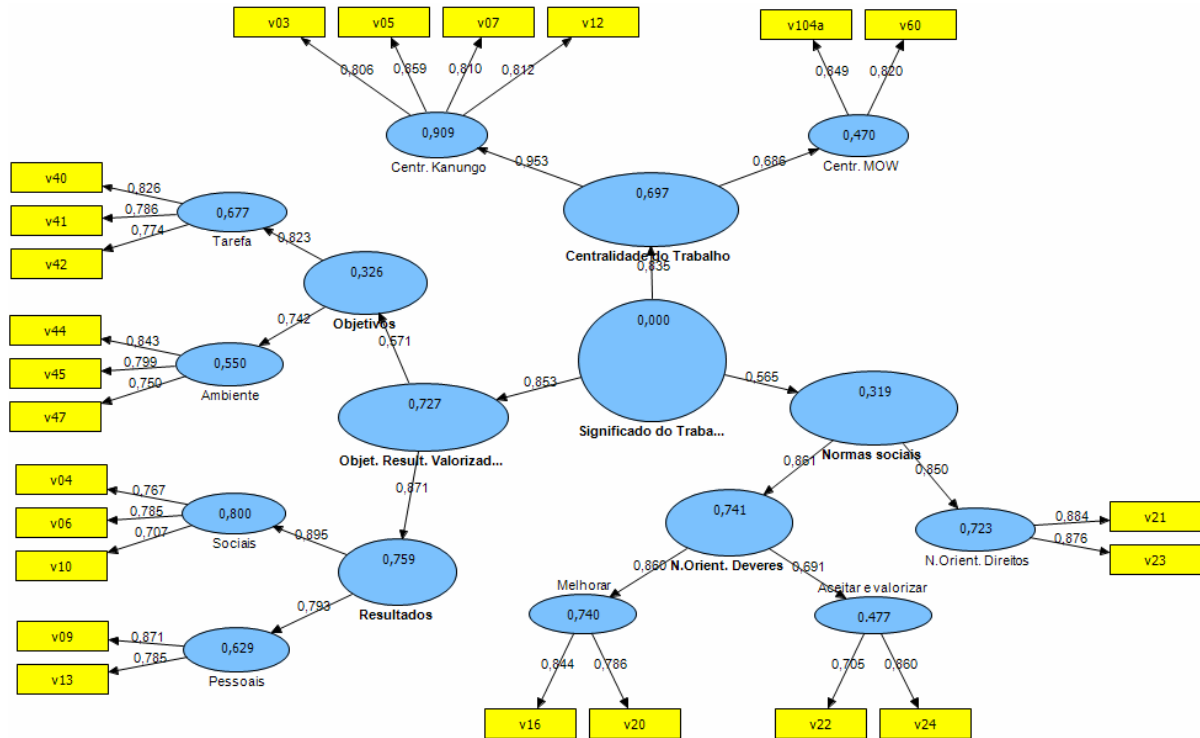


Ilustração 26 - Modelo E1 final após 4 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração é feita utilizando: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

O modelo E1 final, conforme Tabela 44, tem os valores de AVE maiores que 0,5 e, portanto, a validade convergente é satisfeita.

Os valores da confiabilidade composta apresentados na Tabela 44 são maiores do que 0,7. Conclui-se que é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 44 - AVE e Confiabilidade composta

	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr. Kanungo	1	0,676	0,893
Centr. MOW	1	0,696	0,821
Aceitar e valorizar	1	0,618	0,763
Melhorar	1	0,665	0,798
Sociais	1	0,568	0,797
Pessoais	1	0,687	0,814
Ambiente	1	0,637	0,840
Tarefa	1	0,633	0,838
N.Orient. Direitos	1	0,774	0,873
N.Orient. Deveres	2	0,608	0,754
Centralidade do Trabalho	2	0,690	0,812
Objetivos	2	0,614	0,760
Resultados	2	0,715	0,833
Normas Sociais	3	0,732	0,845
Objet. Result. Valorizados	3	0,542	0,694
Significado do Trabalho	4	0,523	0,678

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 calculados no excel

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 45) e os valores das cargas dos indicadores para as suas variáveis latentes são bem superiores aos das demais variáveis latentes (Tabela 46), conclui-se pela satisfação da validade discriminante.

Tabela 45 - Matriz de correlação das variáveis latentes

VL 1a ordem	Aceitar e valorizar	Ambiente	Centr. Kanungo	Centr. MOW	Melhorar	N.Orient. Direitos	Pessoal	Social	Tarefa
Aceitar e valorizar	0,786	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambiente	0,156	0,798	-	-	-	-	-	-	-
Centr. Kanungo	0,188	(0,131)	0,822	-	-	-	-	-	-
Centr. MOW	0,060	(0,116)	0,435	0,834	-	-	-	-	-
Melhorar	0,225	0,185	0,084	0,110	0,815	-	-	-	-
N.Orient. Direitos	0,172	0,167	0,137	0,068	0,507	0,880	-	-	-
Pessoais	0,230	0,021	0,471	0,290	0,075	0,153	0,829	-	-
Sociais	0,237	0,004	0,543	0,317	0,404	0,179	0,437	0,754	-
Tarefa	0,067	0,230	0,159	0,150	0,210	0,164	0,034	0,171	0,795

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 46 - Matriz de cargas (*cross-loadings*)

	Centr. Kanungo	Centr. MOW	Aceitar e valorizar	Melhorar	N.Orient. Direitos	Sociais	Pessoais	Tarefa	Ambiente
v03	0,806	0,402	0,259	0,087	0,078	0,466	0,434	0,112	(0,083)
v05	0,859	0,315	0,058	0,071	0,181	0,442	0,422	0,121	(0,086)
v07	0,810	0,351	0,163	0,102	0,120	0,453	0,256	0,146	(0,129)
v12	0,812	0,361	0,141	0,014	0,071	0,424	0,435	0,145	(0,133)
v60	0,338	0,820	0,157	0,099	0,085	0,279	0,248	0,113	(0,163)
v104a	0,386	0,849	(0,049)	0,085	0,031	0,251	0,237	0,136	(0,035)
v22	0,002	(0,055)	0,705	0,108	0,105	0,050	0,245	0,059	0,050
v24	0,256	0,122	0,860	0,230	0,159	0,288	0,138	0,049	0,178
v16	0,144	0,168	0,226	0,844	0,473	0,445	0,148	0,147	0,091
v20	(0,019)	(0,001)	0,136	0,786	0,346	0,197	(0,039)	0,200	0,219
v21	0,136	0,094	0,123	0,481	0,884	0,200	0,162	0,194	0,203
v23	0,105	0,024	0,179	0,409	0,876	0,113	0,106	0,093	0,088
v04	0,482	0,184	0,250	0,207	0,134	0,767	0,466	0,208	0,124
v06	0,354	0,212	0,097	0,416	0,233	0,785	0,211	0,102	(0,022)
v10	0,378	0,335	0,176	0,310	0,034	0,707	0,285	0,061	(0,120)
v09	0,429	0,234	0,207	0,101	0,158	0,432	0,871	0,032	0,068
v13	0,346	0,250	0,171	0,013	0,088	0,278	0,785	0,023	(0,046)
v40	0,110	0,029	(0,009)	0,192	0,135	0,139	(0,085)	0,826	0,196
v41	0,041	0,167	0,102	0,240	0,190	0,077	0,072	0,786	0,222
v42	0,238	0,167	0,071	0,059	0,061	0,198	0,101	0,774	0,126
v44	(0,155)	(0,056)	0,082	0,180	0,164	0,062	0,019	0,245	0,843
v45	(0,071)	(0,095)	0,111	0,139	0,093	0,029	0,017	0,199	0,799
v47	(0,079)	(0,140)	0,201	0,116	0,142	(0,107)	0,015	0,086	0,750

Fonte: Dados coletados e processados

d) *Goodness of fit*

Tabela 47 – *Goodness of fit*

Processamento	<i>Goodness of fit</i>
1	0,578
2	0,620
3	0,628
4	0,652

Fonte: Dados coletados e processados

Conforme Tabela 47, *Goodness of fit* do modelo E1 final é de 0,652, que pode ser considerado o melhor dos modelos estudados, segundo este critério.

e) **Validação do modelo estrutural**

Assim como foi feito para o modelo A4, para a validação do modelo estrutural, foi utilizada a técnica de *bootstrapping*, com 304 casos e 1000 simulações, obtendo-se os valores de t-student. Para 304 graus de liberdade, para um intervalo de confiança de 95%, tem-se o valor de t-student de 1,968. A hipótese H_0 , no caso, é de que os coeficientes estruturais têm valor nulo.

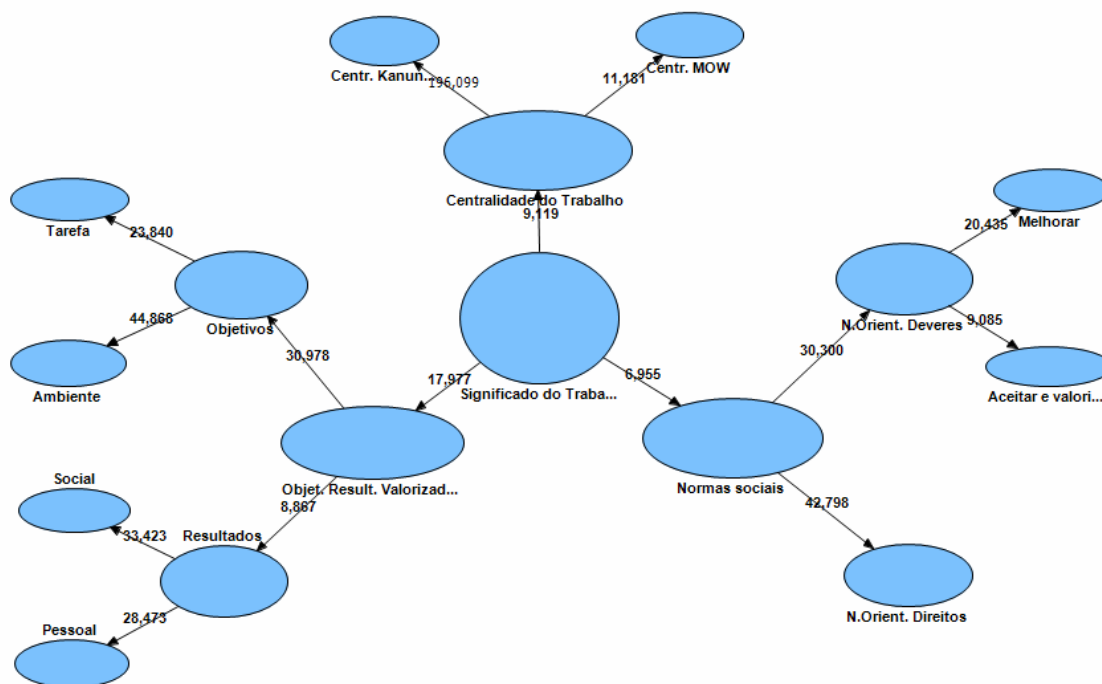


Ilustração 27 - Bootstrapping do Modelo E1

Fonte: Dados coletados e processados

No modelo estrutural exploratório E1, verificou-se que todos os coeficientes estruturais são maiores que 1,968 (Ilustração 27) e, portanto, têm a hipótese H_0 rejeitada. Conclui-se que todos os coeficientes estruturais são diferentes de zero, confirmando-se as relações entre os construtos.

Observa-se que o maior valor de t para os construtos que se relacionam com o Significado do trabalho é 17,977 (Objetivos e resultados valorizados); dos que se relacionam com a Centralidade do trabalho é de 296,099 (Centralidade Kanungo); dos que se relacionam com Normas Sociais é de 42,798 (Normas sociais orientadas a direitos); dos que se relacionam com Objetivos e resultados valorizados é de 30,978 (Objetivos).

5.3.9.1 Indicadores do modelo E1

No Quadro 9 são apresentadas as variáveis latentes do modelo E1 e as fontes pesquisadas.

Quadro 9 – Variáveis latentes do modelo E1

Variáveis latentes de ordem 3	Variáveis latentes de ordem 2	Variáveis latentes de ordem 1	Variável	Indicadores	Questões	Valores	Fontes pesquisadas
Centralidade do trabalho	Centralidade MOW		v60	Importância do trabalho em termos absolutos	5.3	1 a 7	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006)
			v104a	Importância relativa do trabalho	5.2	1 a 5	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006) e Wittenkamp (2006)
	Centralidade Kanungo		v03	Trabalho como objetivo de vida	1.3	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
			v05	Ênfase no trabalho	1.5	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
			v07	Envolvimento com o trabalho	1.7	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
			v12	Trabalho como a coisa mais importante	1.12	0 a 10	Kanungo (1982), Pérezgonzález e Vilela (2005)
	Normas sociais	Normas sociais orientadas para os deveres	Melhorar	v16	Contribuir à sociedade trabalhando	2.2	0 a 10
v20				Dever de pensar em melhorias no trab.	2.6	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
Aceitar e valorizar			v22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago	2.8	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
			v24	Dar valor ao trabalho	2.10	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
Normas sociais orientadas para os direitos		v21	Direito a trabalho interessante e significativo	2.7	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)	
		v23	Direito ao emprego	2.9	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)	
Resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos	Objetivos	Tarefa	v40	Autonomia	4.3	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
			v41	Aprender coisas novas	4.4	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
			v42	Variedade	4.5	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
		Ambiente	v44	Ambiente físico de trabalho	4.7	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
			v45	Bom relacionamento interpessoal	4.8	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
			v47	Bom salário	4.10	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Lundberg e Peterson (1994), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006)
	Resultados	Sociais	v04	Contatos interessantes	1.4	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Harpaz e Fu (2002) e Pérezgonzález e Vilela (2005)
			v06	Função serviço social do trabalho	1.6		MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995) e Pérezgonzález e Vilela (2005)
			v10	Interessante e satisfatório	1.10	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995), Harpaz e Fu (2002) e Pérezgonzález e Vilela (2005)
		Pessoais	v09	Status e prestígio	1.9	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995) e Pérezgonzález e Vilela (2005)
v13	Mantém ocupado		1.13	0 a 10	MOW (1987), Soares (1992), Bastos (1995) e Pérezgonzález e Vilela (2005)		

Fonte: Amostra coletada e processada

O modelo E1 apresentou valores das validades e do *goodness of fit* melhores que o do modelo escolhido A4. Entretanto, devido ao fato de muitos construtos encontrados não apresentarem alguma fonte que os justifique, o modelo não foi considerado como o escolhido para esse estudo. No entanto, poderá ser considerado como sugestão para futuras pesquisas.

5.3.10 Estudo dos Setores Público e Privado com o modelo escolhido (A4)

Adotando-se o modelo A4 e separando-se a amostra em duas sub-amostras, relativas ao setor público e ao setor privado, foi processada a técnica de modelagem de equações estruturais, utilizando-se o PLS.

5.3.10.1 Modelo A4 – Setor Público

Os respondentes de empresas das administrações diretas federais e estaduais foram agrupados em uma sub-amostra que foi denominada Setor público.

a) Modelo inicial

Na Ilustração 28, resultado do processamento inicial, verifica-se que há diversas cargas com valores menores que 0,7, de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos para serem retirados alguns indicadores.

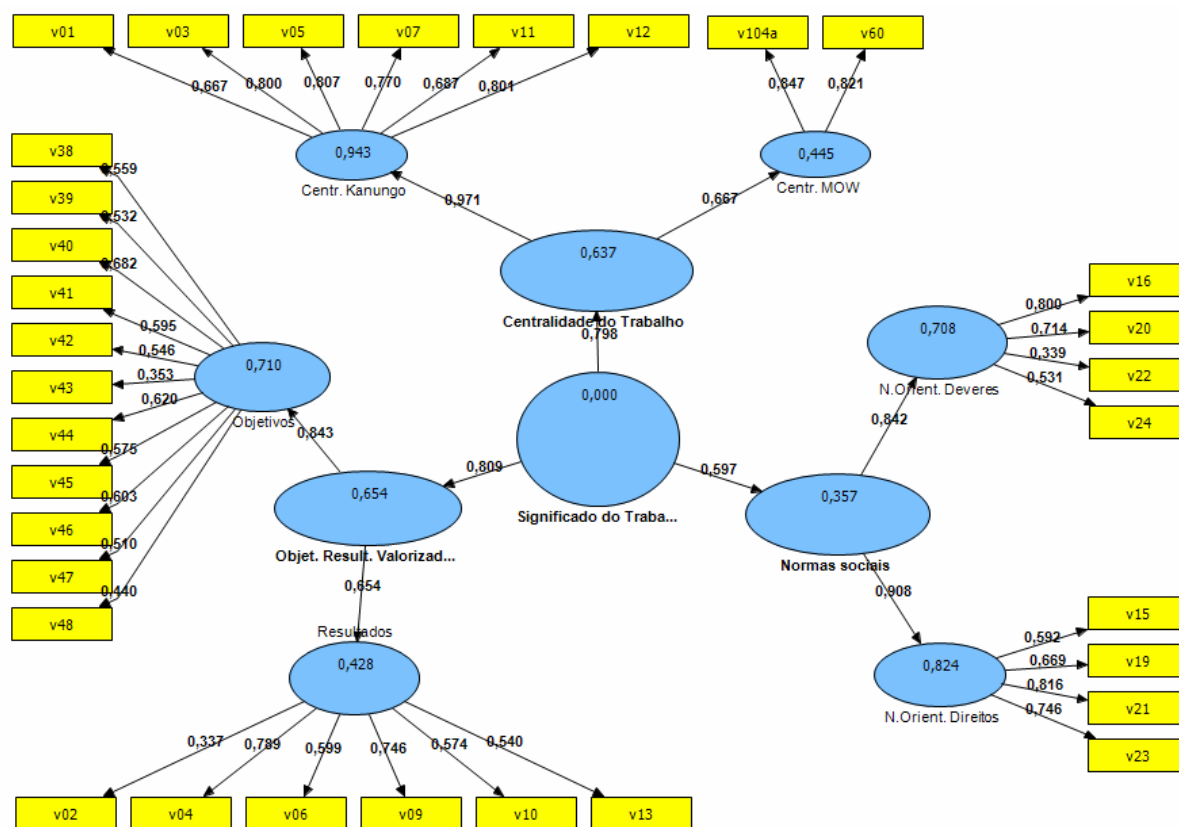


Ilustração 28 - Modelo A4 Setor público
Fonte: Dados coletados e processados

Conforme mostrado na tabela dos passos no APÊNDICE 09, um indicador com carga mais baixa é retirado de cada construto, a cada processamento. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 8 processamentos

O modelo representado na Ilustração 29 é o resultado após 8 processamentos. O modelo final apresenta as cargas dos indicadores acima de 0,7.

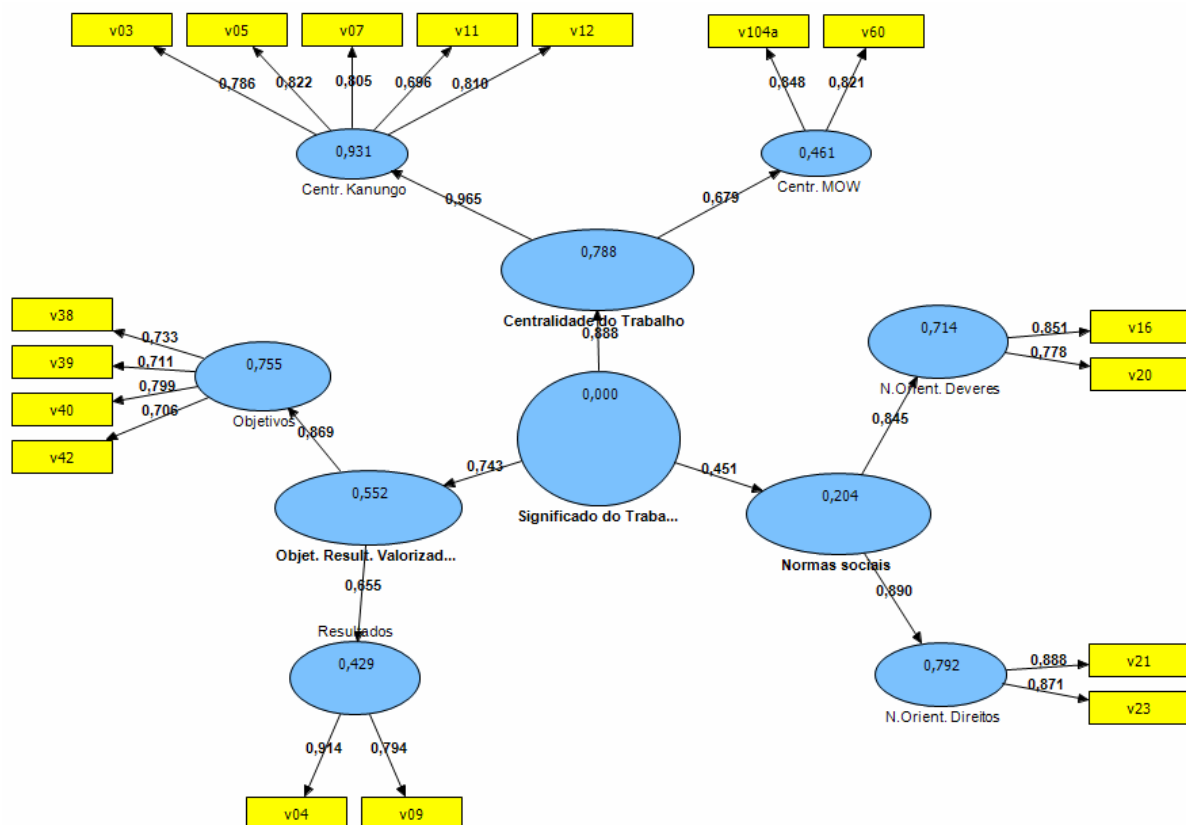


Ilustração 29 - Modelo A4 Setor público final após 8 processamentos
Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi feita pela análise de parâmetros tais como: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

Conforme a Tabela 48, a validade convergente é satisfeita com os valores de AVE acima de 0,5. Os resultados da confiabilidade composta também são aceitáveis, com valores acima de 0,7.

Tabela 48 - AVE e Confiabilidade composta

	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr.Kanungo	1	0,616	0,889
Centr.MOW	1	0,696	0,821
Centralidade do Trabalho	2	0,696	0,816
N.Orient.Deveres	1	0,664	0,798
N.Orient.Direitos	1	0,774	0,873
Normas Sociais	2	0,753	0,859
Objet.Result.Valorizados	2	0,592	0,740
Objetivos	1	0,545	0,827
Resultados	1	0,734	0,846
Significado do Trabalho	3	0,514	0,748

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 49) e os valores das cargas dos indicadores para as suas variáveis latentes são bem superiores aos das demais variáveis latentes (Tabela 50), conclui-se pela satisfação da validade discriminante.

Tabela 49 - Matriz de correlação das variáveis latentes

VL 1a ordem	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados	Objetivos
Centr. Kanungo	0,785	-	-	-	-	-
Centr. MOW	0,463	0,834	-	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,143	0,111	0,815	-	-	-
N.Orient. Direitos	0,158	0,069	0,508	0,880	-	-
Objet. Result. Valorizados	0,447	0,238	0,253	0,140	0,738	-
Objetivos	0,215	0,152	0,205	0,072	0,869	0,856

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 50 - Matriz de cargas (*cross-loadings*)

	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Resultados	Objetivos
v03	0,786	0,402	0,087	0,078	0,525	0,168
v05	0,822	0,315	0,073	0,181	0,491	0,168
v07	0,805	0,351	0,104	0,119	0,290	0,189
v11	0,696	0,391	0,298	0,175	0,433	0,174
v12	0,810	0,361	0,016	0,072	0,440	0,149
v60	0,364	0,821	0,099	0,086	0,219	0,119
v104a	0,407	0,848	0,087	0,031	0,176	0,134
v16	0,206	0,168	0,851	0,473	0,220	0,104
v20	0,010	(0,001)	0,778	0,347	0,081	0,244
v21	0,158	0,095	0,481	0,888	0,217	0,101
v23	0,119	0,024	0,411	0,871	0,073	0,023
v04	0,502	0,184	0,208	0,135	0,914	0,258
v09	0,450	0,234	0,102	0,159	0,794	0,036
v38	0,130	0,126	0,269	0,072	0,140	0,733
v39	0,127	0,123	0,091	(0,063)	0,123	0,711
v40	0,120	0,029	0,191	0,136	0,043	0,799
v42	0,250	0,167	0,059	0,061	0,260	0,706

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo apresenta indicadores e construtos de acordo com a literatura pesquisada. Portanto, a validade de conceito é satisfeita.

d) *Goodness of fit*

Tabela 51 - *Goodness of fit*

Processamento	<i>Goodness of fit</i>
1	0,493
2	0,523
3	0,551
4	0,564
5	0,576
6	0,587
7	0,598
8	0,607

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo apresenta um *goodness of fit* de **0,607**, conforme a Tabela 51.

5.3.10.2 Modelo A4 – Outros setores

Os respondentes de empresas privadas e os profissionais liberais foram agrupados em uma sub-amostra que foi denominada Outros setores.

a) Modelo inicial

Na Ilustração 30, resultado do processamento inicial do modelo A4 com a sub-amostra de Outros setores, verifica-se que há diversas cargas com valores menores que 0,7, de onde se concluiu sobre a necessidade de outros processamentos para serem retirados alguns indicadores.

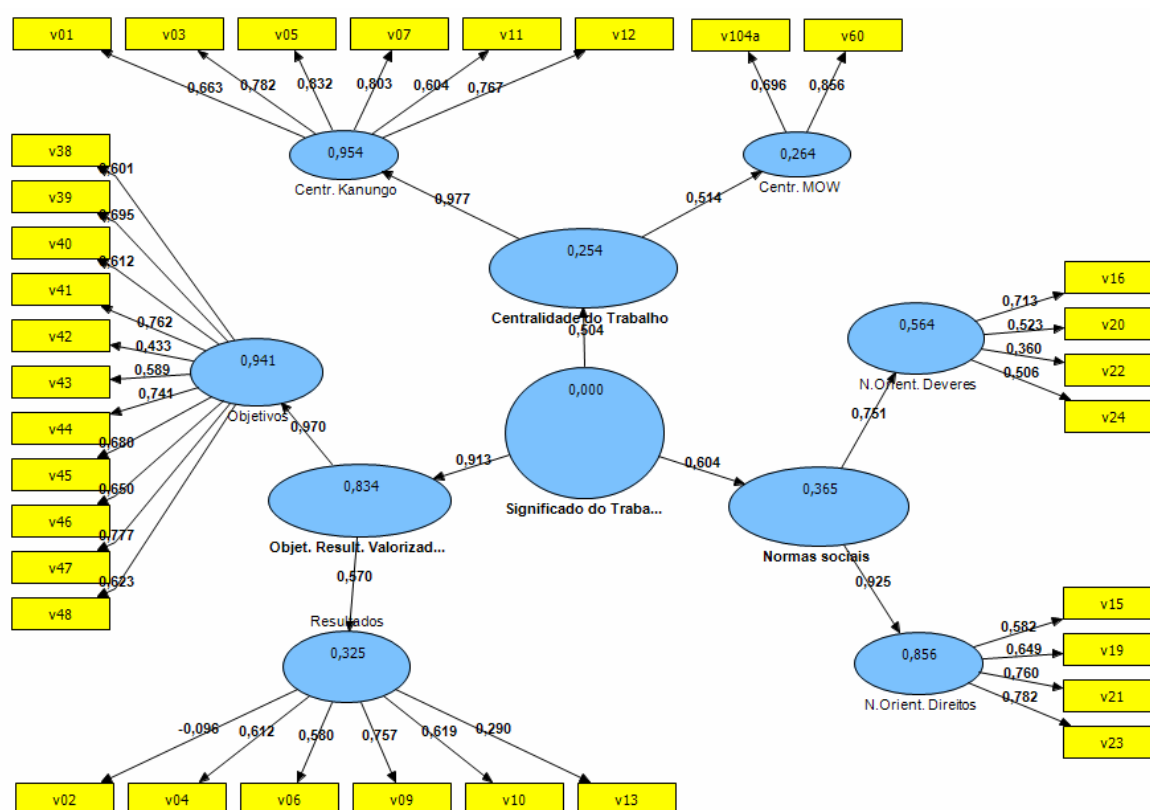


Ilustração 30 - Modelo A4 Outros Setores Inicial

Fonte: Dados coletados e processados

No APÊNDICE 10 são mostrados os processamentos em que um indicador com carga mais baixa é retirado de cada construto, a cada processamento. O processo é repetido enquanto não se obtém cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores maiores que 0,7.

b) Modelo final após 6 processamentos

O modelo representado na Ilustração 31 é o resultado após 6 processamentos. O modelo final apresenta as cargas dos indicadores acima de 0,7.

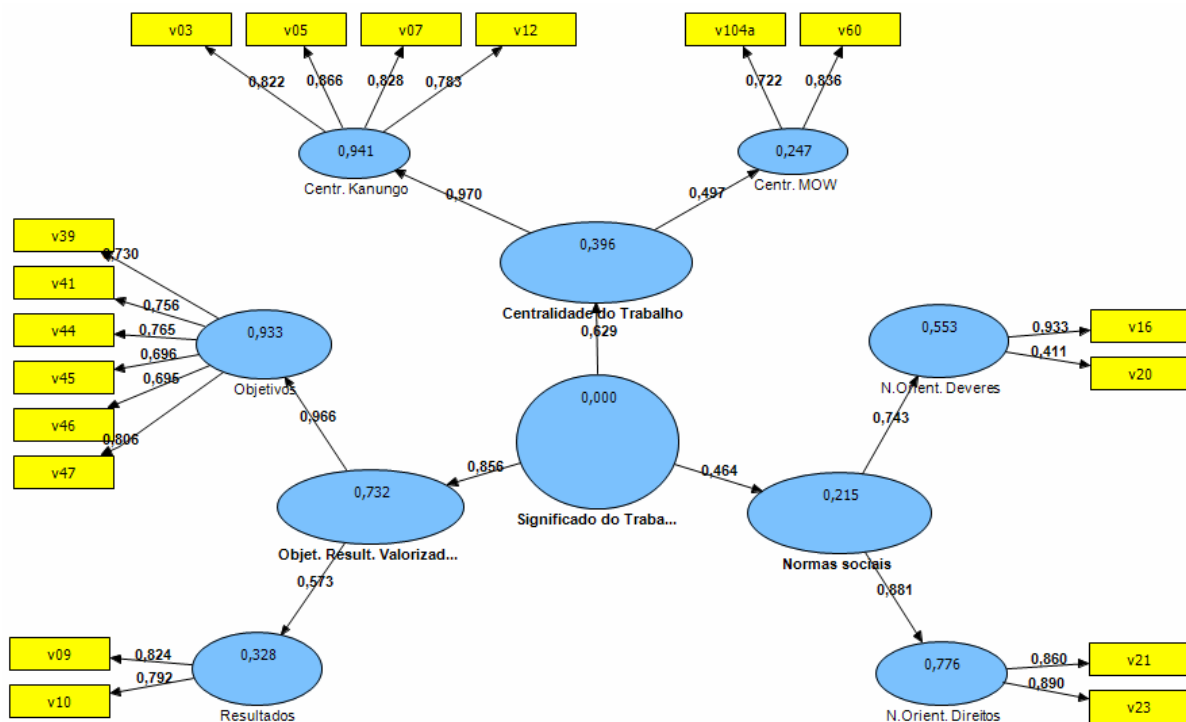


Ilustração 31 - Modelo final A4 Setor privado após 6 processamentos

Fonte: Dados coletados e processados

c) Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi feita pela análise de parâmetros: validade convergente, confiabilidade composta, validade discriminante e validade de conceito.

Conforme a Tabela 52, a validade convergente é satisfeita com os valores de AVE acima de 0,5, exceto para o construto Significado do trabalho. Os valores da confiabilidade composta são aceitáveis, com valores acima de 0,7, com exceção para Normas orientadas a deveres e para Significado do trabalho que têm valores próximos a 0,7. A validade convergente e a confiabilidade composta serão consideradas satisfatórias.

Tabela 52 - AVE e Confiabilidade composta

	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centr.Kanungo	1	0,681	0,895
Centr.MOW	1	0,611	0,757
Centralidade do Trabalho	2	0,594	0,726
N.Orient.Deveres	1	0,519	0,652
N.Orient.Direitos	1	0,766	0,867
Normas Sociais	2	0,665	0,797
Objet.Result.Valorizados	2	0,631	0,762
Objetivos	1	0,551	0,880
Resultados	1	0,653	0,790
Significado do Trabalho	3	0,448	0,696

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. AVE e Confiabilidade composta, ordem 2 e 3 calculados no excel

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (Tabela 53) e os valores das cargas dos indicadores para as suas variáveis latentes são bem superiores aos das demais variáveis latentes (Tabela 54), conclui-se pela satisfação da validade discriminante.

Tabela 53 - Matriz de correlação das variáveis latentes

VL 1a ordem	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Objet. Result. Valorizados	Objetivos
Centr. Kanungo	0,825	-	-	-	-	-
Centr. MOW	0,272	0,781	-	-	-	-
N.Orient. Deveres	0,244	0,147	0,720	-	-	-
N.Orient. Direitos	(0,016)	0,016	0,339	0,875	-	-
Objet. Result. Valorizados	0,206	0,073	0,339	0,107	0,742	-
Objetivos	0,115	0,014	0,272	0,120	0,966	0,808

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 54 - Matriz de cargas (cross-loadings)

	Centr. Kanungo	Centr. MOW	N.Orient. Deveres	N.Orient. Direitos	Resultados	Objetivos
v03	0,822	0,174	0,261	(0,007)	0,329	0,194
v05	0,866	0,255	0,168	(0,045)	0,291	0,055
v07	0,828	0,192	0,264	0,015	0,294	0,089
v12	0,783	0,276	0,113	(0,013)	0,333	0,042
v60	0,239	0,837	0,218	0,046	0,272	0,013
v104a	0,181	0,722	(0,015)	(0,029)	0,046	0,008
v16	0,311	0,139	0,933	0,338	0,351	0,147
v20	(0,110)	0,054	0,411	0,086	0,137	0,382
v21	(0,084)	(0,049)	0,235	0,860	(0,039)	0,109
v23	0,049	0,071	0,353	0,890	0,036	0,101
v09	0,346	0,179	0,344	0,008	0,824	0,289
v10	0,261	0,175	0,251	(0,008)	0,792	0,263
v39	0,135	(0,003)	0,186	(0,055)	0,260	0,730
v41	0,206	0,082	0,268	0,121	0,315	0,756
v44	0,019	(0,069)	0,209	0,165	0,192	0,765
v45	0,079	(0,004)	0,227	0,260	0,303	0,696
v46	(0,063)	(0,019)	0,269	(0,022)	0,225	0,695
v47	0,117	0,066	0,067	0,060	0,228	0,806

Fonte: Dados coletados e processados

O modelo apresenta indicadores e construtos de acordo com a literatura pesquisada. Portanto, a validade de conceito é satisfeita.

d) Goodness of fit

Tabela 55 – Goodness of fit

Processamento	Goodness of fit
1	0,479
2	0,506
3	0,531
4	0,546
5	0,555
6	0,564

Fonte: Dados coletados e processados

Goodness of fit para os Outros Setores é de 0,564, como pode ser verificado na Tabela 55.

5.3.10.3 Comparação dos modelos do Setor Público e Outros Setores

Quadro 10- Comparação dos indicadores dos Setores público e Outros setores

VL de ordem 2	VL de ordem 1	Geral		Setor Público		Outros setores	
		Variável	Indicadores	Variável	Indicadores	Variável	Indicadores
Centralidade do trabalho	Centralidade MOW	v60	Importância do trabalho em termos absolutos	v60	Importância do trabalho em termos absolutos	v60	Importância do trabalho em termos absolutos
		v104a	Importância relativa do trabalho	v104a	Importância relativa do trabalho	v104a	Importância relativa do trabalho
	Centralidade Kanungo	v03	Trabalho como objetivo de vida	v03	Trabalho como objetivo de vida	v03	Trabalho como objetivo de vida
		v05	Ênfase no trabalho	v05	Ênfase no trabalho	v05	Ênfase no trabalho
		v07	Envolvimento com o trabalho	v07	Envolvimento com o trabalho	v07	Envolvimento com o trabalho
				v11	Trabalho como sentido da vida		
		v12	Trabalho como a coisa mais importante	v12	Trabalho como a coisa mais importante	v12	Trabalho como a coisa mais importante
Normas sociais	Normas sociais orientadas para os deveres	v16	Contribuir à sociedade trabalhando	v16	Contribuir à sociedade trabalhando	v16	Contribuir à sociedade trabalhando
		v20	Dever de pensar em melhorias no trab.	v20	Dever de pensar em melhorias no trab.	v20	Dever de pensar em melhorias no trab.
	Normas sociais orientadas para os direitos	v21	Direito a trabalho interessante e significativo	v21	Direito a trabalho interessante e significativo	v21	Direito a trabalho interessante e significativo
		v23	Direito ao emprego	v23	Direito ao emprego	v23	Direito ao emprego
Resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos	Objetivos	v38	Aprender coisas novas	v38	Aprender coisas novas		
		v39	Ascensão ou promoção	v39	Ascensão ou promoção	v39	Ascensão ou promoção
		v40	Autonomia	v40	Autonomia		
		v41	Tarefa adequada à capacidade			v41	Tarefa adequada à capacidade
				v42	Variedade		
						v44	Ambiente físico de trabalho
	Resultados					v45	Bom relacionamento interpessoal
						v46	Trabalho interessante
		v04	Contatos interessantes	v04	Contatos interessantes	v47	Bom salário
		v09	Status e prestígio	v09	Status e prestígio	v09	Status e prestígio
				v10	Interessante e satisfatório		

Fonte: Dados coletados e processados

No Quadro 10 é apresentada a comparação entre os respondentes da amostra total, do setor público e dos respondentes de Outros setores. Essa comparação fornece, para cada sub-amostra, os indicadores que melhor refletem as características dos respondentes.

Serão destacadas as diferenças nas sub-amostras em relação à amostra total.

Analisando o Setor Público, pode ser observado que há valorização do indicador (v11) Trabalho como Sentido da Vida, na Centralidade de Kanungo. Nos Objetivos, o Setor Público não vê necessidade da (v41) Tarefa adequada à capacidade; por outro lado, necessita de (v42) Variedade.

Na sub-amostra de Outros Setores, não são enfatizados os objetivos de (v38) Aprender Coisas Novas, nem da (v40) Autonomia. Entretanto, são relevantes o (v44) Ambiente Físico do Trabalho, o (v45) Bom Relacionamento Interpessoal, o (v46) Trabalho interessante e o (v47) Bom Salário. Por outro lado, não se reconhece (v04) Contatos Interessantes como Resultado valorizado, mas espera-se que o trabalho seja interessante e satisfatório (v10).

Tabela 56 – *Goodness of fit*

	Geral	Setor Público	Outros Setores
<i>Goodness of fit</i>	0,589	0,607	0,564

Fonte: Dados coletados e processados

Pode-se dizer, considerando-se os valores de *goodness of fit* dos modelos, que o modelo que está ligeiramente mais aderente aos dados de sua amostra é o do Setor público (Tabela 56).

5.4 Comparação de médias – Construtos do modelo escolhido A4

Considerando-se os *scores* fatoriais das variáveis latentes do modelo escolhido A4, cujos construtos são mostrados no Quadro 11, foi feita uma comparação de médias de cada *score* para categorias de variáveis do perfil da amostra.

Quadro 11 - Variáveis latentes

Variáveis latentes de ordem 2	Variáveis latentes de ordem 1	Variável	Indicadores
Centralidade do trabalho	Centralidade MOW	v60	Importância do trabalho em termos absolutos
		v104a	Importância relativa do trabalho
	Centralidade Kanungo	v03	Trabalho como objetivo de vida
		v05	Ênfase no trabalho
		v07	Envolvimento com o trabalho
		v12	Trabalho como a coisa mais importante
Normas sociais	Normas sociais orientadas para os deveres	v16	Contribuir à sociedade trabalhando
		v20	Dever de pensar em melhorias no trab.
	Normas sociais orientadas para os direitos	v21	Direito a trabalho interessante e significativo
		v23	Direito ao emprego
Resultados e objetivos valorizados	Resultados	v38	Aprender coisas novas
		v39	Ascensão ou promoção
		v40	Autonomia
		v41	Tarefa adequada à capacidade
	Objetivos	v04	Contatos interessantes
		v09	Status e prestígio

Fonte: Dados coletados e processados

5.4.1 Normalidade das variáveis latentes

Inicialmente é feita a verificação da normalidade das variáveis latentes, utilizando-se o teste de Kolmogorov-Smirnov. Para os *scores* com distribuição normal o procedimento adequado de comparação de médias é o teste paramétrico. Por outro lado, deverá ser aplicado teste não paramétrico no caso de não normalidade da distribuição do *score*.

A hipótese H_0 é que a distribuição é normal, e a hipótese H_1 é que a distribuição não é normal.

Tabela 57 – Teste de Kolmogorov-Smirnov de aderência à normal

Variável	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Nível de Significância
CENTKAN	304	0,689	0,729
CENTMOW1	304	3,474	0,000
CentTrab	304	0,680	0,744
NORDEV	304	1,143	0,146
NORDIR	304	1,356	0,051
NORMSOC	304	0,739	0,646
ObjResValori	304	0,834	0,490
OBJET	304	1,389	0,042
RESULT	304	1,043	0,227
SignTrab	304	0,557	0,916

Fonte: Amostra coletada e processada

Para as variáveis CentrMOW (Centralidade MOW) e Objet (Objetivos valorizados) a hipótese H_0 é rejeitada, para o nível de significância 0,05 (5%); portanto, a distribuição não é normal. Para as demais variáveis a hipótese H_0 é aceita; portanto, a distribuição é normal, conforme a Tabela 57.

5.4.2 Variável Sexo

Há duas categorias em relação ao sexo (v63), sendo 213 respondentes do sexo masculino e 91 respondentes do sexo feminino.

a) Variáveis latentes com normalidade

Para as variáveis latentes com distribuição normal, foi usado o teste t para amostras independentes.

No teste de Levene para igualdade de variâncias, a hipótese H_0 é que as variâncias são iguais para homens e mulheres e a hipótese H_1 é que as variâncias são diferentes. Verifica-se para todos os construtos a não rejeição de H_0 . Portanto, as dispersões (variâncias) entre homens e mulheres são iguais, conforme Tabela 58.

Tabela 58 – Teste t para Igualdade de Médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	1,077	0,300	sim	(1,284)	302	0,200	sim
CentTrab	0,322	0,571	sim	(1,732)	302	0,084	sim
NorDev	0,964	0,327	sim	(2,205)	302	0,028	não
NorDir	1,493	0,223	sim	(1,004)	302	0,316	sim
NormSoc	0,578	0,448	sim	(1,798)	302	0,073	sim
ObjResValori	0,600	0,439	sim	(3,334)	302	0,001	não
Result	1,317	0,252	sim	(2,749)	302	0,006	não
SignTrab	0,265	0,607	sim	(3,029)	302	0,003	não

Fonte: Amostra coletada e processada

No teste t de igualdade de médias, a hipótese H_0 é que não há diferença significativa entre homens e mulheres, considerando-se o construto dado.

Verifica-se que os construtos NorDev (Normas orientadas a deveres; 0,028), ObjResValori (Objetivos e resultados valorizados; 0,001), Result (Resultados; 0,006) e SignTrab (Significado do trabalho; 0,003) têm valores de sig abaixo de 0,05 (5%), acarretando rejeição de H_0 . Portanto, os valores desses construtos são diferentes para homens e mulheres. Na Tabela 59 constam os valores das médias nas categorias de sexo, para os construtos com rejeição de H_0 .

Tabela 59 – Médias nos grupos

Variável	Médias dos scores	
	masc	fem
NorDev	-0,082	0,193
ObjResValori	-0,123	0,288
Result	-0,102	0,239
SignTrab	-0,112	0,263

Fonte: Amostra coletada e processada

Constata-se que as médias são maiores para as mulheres.

Conclui-se que para as variáveis latentes Normas orientadas a deveres, Objetivos e resultados valorizados, Resultados e Significado do trabalho há diferença significativa entre homens e mulheres, com maiores valores para as mulheres.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Para as variáveis latentes sem normalidade, embora com amostragem maior que 30, foi aplicado o teste não paramétrico de Mann-Whitney para amostras independentes, com

resultados na Tabela 60. Como hipótese H_0 , é suposto que o *score* médio da variável latente é igual para homens e mulheres.

Tabela 60 – Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.	Médias dos postos	
				masc	fem
CentMOW	8104	(2,294)	0,022	145,0	169,9
Objet	7903,5	(2,548)	0,011	144,1	172,1

Fonte: Amostra coletada e processada

Como nas duas variáveis latentes há rejeição de H_0 , conclui-se que há diferença das médias dos postos entre homens e mulheres nessas variáveis, sendo estas maiores para as mulheres. Portanto, as mulheres têm maior valor para essas variáveis latentes.

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável sexo é apresentada no Quadro 12.

Quadro 12 – Médias dos construtos para Sexo

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	mulheres
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	mulheres
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	mulheres
Objet	Objetivos Valorizados	mulheres
Result	Resultados Valorizados	mulheres
SignTrab	Significado do Trabalho	mulheres

Fonte: Amostra coletada e processada

Para a maior parte dos construtos as mulheres apresentam maiores valores. No caso da centralidade, esse resultado contraria a hipótese H_2 apresentada na seção 4.5, inclusive a de Grunenber (1976, p.180), de que as mulheres estariam menos satisfeitas com o trabalho devido à desvalorização no mercado de trabalho. Há uma provável mudança de cenário quanto à igualdade de oportunidades e recompensas entre homens e mulheres.

5.4.3 Variável Escolaridade

Para a variável escolaridade (v64), foram consideradas duas categorias: a escolaridade superior e a escolaridade pós-graduação, sendo 154 respondentes com nível superior e 144 com pós-graduação.

a) Variáveis latentes com normalidade

Inicialmente, aplicou-se o teste de Levene para igualdade de variâncias e, em seguida, a técnica de teste t de amostras independentes para comparação de médias. Foram obtidos os resultados exibidos na Tabela 61.

Tabela 61 - Teste t para Igualdade de Médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	0,092	0,762	sim	0,138	296	0,890	sim
CentTrab	0,089	0,765	sim	(0,354)	296	0,724	sim
NorDev	0,632	0,427	sim	(0,469)	296	0,639	sim
NorDir	1,489	0,223	sim	1,647	296	0,101	sim
NormSoc	0,369	0,544	sim	0,829	296	0,408	sim
ObjResValori	0,245	0,621	sim	(3,334)	296	0,001	não
Result	0,540	0,463	sim	(0,063)	296	0,950	sim
SignTrab	0,307	0,580	sim	(1,355)	296	0,177	sim

Fonte: Amostra coletada e processada

Na Tabela 61, constata-se que para todos os construtos as variâncias entre os níveis superior e pós-graduação são iguais. Quanto ao teste de médias, verifica-se que a variável latente ObjResValori (Objetivos e resultados valorizados; 0,001), tem valor de sig abaixo de 0,05 (5%), rejeitando-se H_0 . Portanto, essa variável latente tem valores diferentes para escolaridade superior e escolaridade pós-graduação.

Tabela 62 - Médias nos grupos

Variável	Médias dos scores	
	Superior	Pós-graduação
ObjResValori	-0,171	0,205

Fonte: Amostra coletada e processada

A Tabela 62 mostra os valores das médias deste construto segmentados por escolaridade e constata-se que as médias de Objetivos e resultados valorizados são maiores para os com pós-graduação.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Aplicando-se o teste de Mann-Whitney, para amostras independentes é verificado como as variáveis latentes estão relacionadas com escolaridade.

Tabela 63 – Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.	Média dos postos	
				Superior	Pós-graduação
CentMOW	9387	-2,322	0,020	138,5	161,3
Objet	7963	-4,204	0,000	129,2	171,2

Fonte: Amostra coletada e processada

Como nas duas variáveis latentes há rejeição de H_0 (Tabela 63), conclui-se que há diferença de médias de postos entre escolaridades superior e pós-graduação nessas variáveis latentes, sendo maiores para a pós-graduação. Portanto, os respondentes com pós-graduação têm maior valor para essas variáveis latentes.

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável escolaridade é apresentada no Quadro 13.

Quadro 13 – Médias dos construtos para Escolaridade

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	Pós-graduação
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	iguais
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	Pós-graduação
Objet	Objetivos Valorizados	Pós-graduação
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

A hipótese H_3 apresentada na seção 4.5 foi de que quanto maior o nível educacional, maior seria a Centralidade do trabalho, considerando-se a literatura pesquisada. Os resultados obtidos confirmam essa hipótese no caso de centralidade de MOW.

5.4.4 Variável Estado Civil

Para a variável Estado civil (v65), foram consideradas as categorias: solteiro e casado, sendo 101 respondentes solteiros e 174 casados.

a) Variáveis latentes com normalidade

Inicialmente, aplicou-se o teste de Levene para igualdade de variâncias e, em seguida, a técnica de teste t de amostras independentes para comparação de médias. Foram obtidos os resultados exibidos na Tabela 64.

Tabela 64 - Teste t para igualdade de médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	0,380	0,538	sim	-0,296	273	0,768	sim
CentTrab	0,831	0,363	sim	0,222	273	0,824	sim
NorDev	0,189	0,664	sim	2,519	273	0,012	não
NorDir	1,242	0,266	sim	0,384	273	0,701	sim
NormSoc	0,139	0,710	sim	1,547	273	0,123	sim
ObjResValori	0,410	0,523	sim	0,467	273	0,641	sim
Result	0,352	0,554	sim	0,808	273	0,420	sim
SignTrab	0,088	0,767	sim	0,740	273	0,460	sim

Fonte: Amostra coletada e processada

Na Tabela 64, constata-se que para todos os construtos as variâncias entre os respondentes com estado civil solteiro e casado são iguais. Quanto ao teste de médias, verifica-se que a variável latente NorDev (Normas sociais orientadas a deveres; 0,012), tem valor de sig abaixo de 0,05 (5%), rejeitando-se H_0 . Portanto, esta variável latente tem valores diferentes para estado civil solteiro e estado civil casado.

Tabela 65 - Médias nos grupos

Variável	Médias dos scores	
	Solteiro	Casado
NorDev	0,216	-0,098

Fonte: Amostra coletada e processada

A Tabela 65 mostra os valores das médias deste construto nas categorias de Estado civil e constata-se que as médias de Normas orientadas a deveres são maiores para os solteiros.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Aplicando-se o teste de Mann-Whitney, para amostras independentes é verificado como as variáveis latentes estão relacionadas com o estado civil (Tabela 66).

Tabela 66 - Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.
CentMOW	7493,5	-2,065	0,039
Objet	8546,5	-0,378	0,705

Fonte: Amostra coletada e processada

Tabela 67 - Médias nos grupos

Variável	Médias dos postos	
	Solteiro	Casado
CentMOW	150,8	130,6

Fonte: Amostra coletada e processada

Como há rejeição de H_0 para a variável latente Centralidade MOW e não rejeição para Objetivos, conclui-se que: i) não há diferença de médias de postos entre solteiros e casados para Objetivos e ii) há diferença de médias de postos para Centralidade MOW. Pela Tabela 67 constata-se maior média para os solteiros. Portanto, os respondentes solteiros têm maior valor para Centralidade MOW.

d) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Estado civil é apresentada no Quadro 14.

Quadro 14 – Médias dos construtos para Estado civil

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	Solteiro
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	Solteiro
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	iguais
Objet	Objetivos Valorizados	iguais
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

Portanto, os solteiros apresentam maiores valores para as variáveis latentes: Centralidade MOW e Normas orientadas a deveres.

5.4.5 Variável Contato com religião

Para a variável Contato com religião (v66), foram consideradas as categorias: Sem contato com 69 respondentes; Pouco contato com 152 respondentes e Contato freqüente com 83 respondentes. A hipótese H_0 é que as médias são iguais para esses três grupos de contatos com a religião. A hipótese H_1 é que pelo menos um grupo de contato é diferente dos demais.

Tabela 68 - Teste de Levene para Igualdade de Variância

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias		
	F	Sig	Variâncias iguais
CentKan	0,536	0,586	sim
CentTrab	1,581	0,207	sim
NorDev	7,647	0,001	não
NorDir	0,246	0,782	sim
NormSoc	3,549	0,030	não
ObjResValori	0,066	0,936	sim
Result	1,250	0,288	sim
SignTrab	3,573	0,029	não

Fonte: Amostra coletada e processada

Há três variáveis latentes com pelo menos uma variância diferente, conforme Tabela 68.

a) Variáveis latentes com normalidade

Para as variáveis que apresentam normalidade, foi utilizada a técnica *One-Way* Anova para comparação de mais de duas médias.

Foi obtido que somente para a variável latente Normas orientadas a deveres a hipótese H_0 de igualdade de médias foi rejeitada (Tabela 69).

Tabela 69 - ANOVA

Construto	Descrição	Soma dos quadrados	df	Média quadrática	F	Sig.
NorDev	Entre grupos	11,1	2	5,542	5,695	0,004
	Dentro dos grupos	292,9	301	0,973		
	Total	304,0	303			

Fonte: Dados coletados e processados

Como este construto não tem variâncias iguais nos três graus de contato com religião, foi aplicado o teste de Tamhane para serem localizadas as diferenças entre pares de tipos de contato. Pela Tabela 70 constata-se que o *score* de Normas orientadas a deveres apresenta diferenças significantes entre os respondentes Sem contato e Com contato freqüente com a religião.

Tabela 70 - Comparação múltipla

Variável	Teste	Opções		Sig
		NorDev	Tamhane	
Sem contato	Contato freqüente			0,007
Pouco contato	Contato freqüente			0,153

Fonte: Amostra coletada e processada

A maior média de Normas orientadas a deveres é dos respondentes com Contato freqüente, seguido dos com Pouco contato e os menores valores são os referentes aos Sem contato (Tabela 71).

Tabela 71 – Médias nos grupos

Construto	Descrição	N	Média	Desvio padrão
NorDev	Sem contato	69	-0,3045	1,2372
	Pouco contato	152	0,0086	0,9414
	Contato freqüente	83	0,2374	0,8190
	Total	304	0,0000	1,0016

Fonte: Amostra coletada e processada

b) Variáveis latentes sem normalidade

Para as variáveis latentes que não apresentam normalidade, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis, obtendo-se os resultados conforme a Tabela 72.

Tabela 72 - Teste de Kruskal-Wallis

Variável	Qui-quadrado	Sig.
CentMOW	0,207	0,902
Objet	2,107	0,349

Fonte: Amostra coletada e processada

No caso, a hipótese H_0 não é rejeitada, com valores de 0,902 e 0,349, para o nível de significância de 5%. Portanto, é considerado que para as variáveis latentes “Centralidade MOW” e “Objetivos”, não há diferença considerável para os respondentes de vários graus de contato com a religião.

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Contato com religião é apresentada no Quadro 15.

Quadro 15 – Médias dos construtos para Contato com religião

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	iguais
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	Na ordem, Contato freqüente, Pouco contato e Sem contato
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	iguais
Objet	Objetivos Valorizados	iguais
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

Como pode ser visto no Quadro 15, somente há a diferenciação para Normas Orientadas a Deveres, com maiores valores para quem tem contato freqüente com a religião.

5.4.6 Variável Associação a sindicato

Para o estudo das variáveis latentes em relação à Associação com sindicato (v67), foram consideradas duas categorias: 100 respondentes associados e 204 respondentes não associados.

a) Variáveis latentes com normalidade

Inicialmente, aplicou-se o teste de Levene para igualdade de variâncias e, em seguida, a técnica de teste t de amostras independentes para comparação de médias. Foram obtidos os resultados exibidos na Tabela 73.

Tabela 73 - Teste t para igualdade de médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	1,005	0,317	sim	-0,157	302	0,875	sim
CentTrab	1,073	0,301	sim	-0,725	302	0,469	sim
NorDev	0,024	0,876	sim	-0,840	302	0,402	sim
NorDir	0,011	0,917	sim	0,271	302	0,786	sim
NormSoc	1,027	0,312	sim	-0,258	302	0,796	sim
ObjResValori	0,000	0,983	sim	-2,575	302	0,011	não
Result	0,908	0,341	sim	-2,932	302	0,004	não
SignTrab	1,141	0,286	sim	-1,668	302	0,096	sim

Fonte: Amostra coletada e processada

Para todos os construtos as variâncias são iguais nos dois grupos de associação a sindicato. Verifica-se na Tabela 73 que a variável latente ObjResValori (Objetivos e resultados valorizados; 0,011) e Result (Resultados, 0,004) têm valor de sig abaixo de 0,05 (5%), rejeitando-se a hipótese H_0 de igualdade de médias. Portanto, estes construtos têm valores médios diferentes para associados e não associados a sindicato.

Tabela 74 – Médias nos grupos

Variável	Média dos scores	
	Associado	Não associado
ObjResValori	-0,209	0,103
Result	-0,238	0,117

Fonte: Amostra coletada e processada

Observando-se a Tabela 74, as variáveis latentes Objetivos e resultados valorizados e Resultados têm maiores valores médios para não associados a sindicatos.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Aplicando-se o teste de Mann-Whitney para amostras independentes é verificado como as variáveis latentes estão relacionadas com associação a sindicato.

Tabela 75 - Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.
CentMOW	7493,5	-2,065	0,039
Objet	8546,5	-0,378	0,705

Fonte: Amostra coletada e processada

Não há distinção entre associados e não associados a sindicato para a variável latente Objetivos, pois a hipótese H_0 é não rejeitada (0,705), na Tabela 75. No entanto, para Centralidade MOW, a hipótese H_0 é rejeitada. Pela Tabela 76, tem-se que os valores médios da Centralidade MOW são maiores para não associados a sindicato.

Tabela 76 – Médias nos grupos

Variável	Médias dos postos	
	Associado	Não associado
CentMOW	136,0	160,6

Fonte: Amostra coletada e processada

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Associação a sindicato é apresentada no Quadro 16.

Quadro 16 – Médias dos construtos para Associação a sindicato

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	não associados
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	iguais
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	não associados
Objet	Objetivos Valorizados	iguais
Result	Resultados Valorizados	não associados
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

Como resultado, as variáveis latentes Centralidade MOW, Objetivos e resultados valorizados e Resultados Valorizados têm maiores valores para os não associados a sindicatos.

5.4.7 Variável Dependentes

Quanto à quantidade de dependentes (v73), foram consideradas as categorias: Até 2 e 3 ou mais. São 158 respondentes com até 2 dependentes e 146 respondentes com 3 ou mais dependentes.

a) Variáveis latentes com normalidade

Inicialmente, aplicou-se o teste de Levene para igualdade de variâncias e, em seguida, a técnica de teste t de amostras independentes para comparação de médias. Foram obtidos os resultados exibidos na Tabela 77.

Tabela 77 - Teste t de igualdade de médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	0,031	0,860	sim	-0,053	302	0,958	sim
CentTrab	0,199	0,656	sim	-0,322	302	0,748	sim
NorDev	1,769	0,185	sim	2,288	302	0,023	não
NorDir	0,332	0,565	sim	0,286	302	0,775	sim
NormSoc	1,130	0,289	sim	1,363	302	0,174	sim
ObjResValori	0,972	0,325	sim	2,532	302	0,012	não
Result	0,221	0,638	sim	1,623	302	0,106	sim
SignTrab	0,776	0,379	sim	1,247	302	0,214	sim

Fonte: Amostra coletada e processada

Todos os construtos têm variâncias iguais nas duas categorias de número de dependentes. Na Tabela 77 as variáveis latentes NorDev (Normas orientadas a deveres; 0,023) e ObjResValori (Objetivos e resultados valorizados; 0,012), têm valor de sig abaixo de 0,05 (5%), rejeitando-se H_0 . Portanto, essas variáveis latentes têm valores médios diferentes para até 2 dependentes e 3 ou mais dependentes.

Tabela 78 – Médias nos grupos

Variável	Médias dos <i>scores</i>	
	até 2	3 ou mais
NorDev	0,125	-0,136
ObjResValori	0,139	-0,150

Fonte: Amostra coletada e processada

A Tabela 78 mostra os valores das médias para estes dois construtos e constata-se que as médias das variáveis latentes Normas orientadas a deveres e Objetivos e resultados valorizados são maiores para os que têm até 2 dependentes.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Aplicando-se o teste de Mann-Whitney para amostras independentes é verificado como as variáveis latentes estão relacionadas com a quantidade de dependentes.

Tabela 79 - Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.
CentMOW	11391,5	(0,189)	0,850
Objet	10138	(1,823)	0,068

Fonte: Amostra coletada e processada

Como nas duas variáveis latentes não há rejeição de H_0 , conforme Tabela 79, conclui-se que não há diferença de médias entre os grupos de quantidade de dependentes em relação a essas variáveis latentes.

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Dependentes é apresentada no Quadro 17.

Quadro 17 – Médias dos construtos para Dependentes

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	iguais
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	até 2 dependentes
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	até 2 dependentes
Objet	Objetivos Valorizados	iguais
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

Como resultado, somente as variáveis latentes Normas Orientadas a Deveres e Objetivos e resultados valorizados têm maiores valores para os que têm até 2 dependentes.

5.4.8 Variável Renda familiar

Para a variável “Renda familiar” (v75), foram consideradas as categorias: “até R\$4.075” com 41 respondentes; “entre R\$ 4.075 e R\$ 8.300” com 62 respondentes e ”acima de R\$8.300” com 201 respondentes. A hipótese H_0 é que as médias são iguais para esses três grupos de renda familiar. A hipótese H_1 é que pelo menos um grupo de renda é diferente dos demais.

Tabela 80 - Teste de Levene para Igualdade de Variância

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias		
	F	Sig	Variâncias iguais
CentKan	0,929	0,396	sim
CentTrab	2,073	0,128	sim
NorDev	0,302	0,739	sim
NorDir	0,866	0,422	sim
NormSoc	0,807	0,447	sim
ObjResValori	5,832	0,003	não
Result	0,034	0,967	sim
SignTrab	2,786	0,063	sim

Fonte: Amostra coletada e processada

Apenas o construto Objetivos e resultados valorizados não atende a premissa de igualdade de variâncias (Tabela 80).

a) Variáveis latentes com normalidade

Foi utilizada a técnica *One-Way* Anova para comparação de mais de duas médias, para as variáveis com distribuição normal.

Foi obtido que a hipótese H_0 de igualdade de médias não foi rejeitada em nenhuma variável latente.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Para as variáveis latentes que não apresentam normalidade, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis, obtendo-se os resultados conforme a Tabela 82.

Tabela 81 - Teste de Kruskal-Wallis

Variável	Qui-quadrado	Sig.
CentMOW	1,810	0,404
Objet	8,291	0,016

Fonte: Amostra coletada e processada

No caso, o teste não rejeita H_0 para Centralidade MOW, com valor de 0,404, para o nível de significância de 5% . Portanto, é considerado que para a variável latente Centralidade MOW, não há diferença considerável para os respondentes de várias faixas de renda. No entanto, para a variável latente Objetivos, H_0 é rejeitada (Tabela 81).

Tabela 82 - Médias nos grupos

Variável	Médias dos postos		
	até R\$ 4075	entre R\$ 4076 e R\$ 8300	acima de R\$ 8300
Objet	133,7	179,6	148,0

Fonte: Amostra coletada e processada

Conclui-se que há diferenças entre as diversas classes de renda, sendo maior para renda Entre R\$4076 e R\$8300, depois Acima de R\$8300 e por último a classe de renda até R\$4075 (Tabela 83).

c) Conclusão

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Renda familiar é apresentada no Quadro 18.

Quadro 18 – Médias dos construtos para Renda familiar

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	iguais
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	iguais
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	iguais
NormSoc	Normas Sociais	iguais
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	iguais
Objet	Objetivos Valorizados	Na ordem, entre R\$ 4076 e R\$ 8300 , acima de R\$ 8300 e até R\$ 4075
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	iguais

Fonte: Amostra coletada e processada

Para a variável latente Objetivos, os maiores valores foram para a faixa salarial Entre R\$ 4.076 e R\$ 8.300, depois Acima de R\$8.300 e os menores valores na faixa salarial Até R\$4.075.

5.4.9 Variável Satisfação com a vida

Para o estudo das variáveis latentes em relação à satisfação com a vida (v76), foram consideradas duas categorias: 165 respondentes com notas até 8 e 139 respondentes com notas acima de 8.

a) Variáveis latentes com normalidade

Inicialmente, aplicou-se o teste de Levene para igualdade de variâncias e, em seguida, a técnica de teste t de amostras independentes para comparação de médias. Foram obtidos os resultados exibidos na Tabela 83.

Tabela 83 - Teste t para igualdade de médias

Variável	Teste de Levene para igualdade de variâncias			Teste t para Igualdade de Médias			
	F	Sig	Variâncias iguais	t	df	Sig.	Médias iguais
CentKan	2,039	0,154	sim	-0,776	302	0,438	sim
CentTrab	1,767	0,185	sim	-0,596	302	0,552	sim
NorDev	3,921	0,049	não	-3,708	301	0,000	não
NorDir	1,085	0,298	sim	-2,160	302	0,032	não
NormSoc	0,041	0,839	sim	-3,318	302	0,001	não
ObjResValori	1,363	0,244	sim	-3,151	302	0,002	não
Result	1,179	0,278	sim	-1,397	302	0,163	sim
SignTrab	0,130	0,719	sim	-2,609	302	0,010	não

Fonte: Amostra coletada e processada

Apenas o construto NorDev (Normas orientadas a deveres) não atende a premissa de igualdade de variâncias nos grupos. Verifica-se que as variáveis latentes NorDev (Normas orientadas a deveres; 0,000), NorDir (Normas orientadas a direitos; 0,032), NormSoc (Normas sociais; 0,001), ObjResValori (Objetivos e resultados valorizados; 0,002) e SigTrab (Significado do Trabalho; 0,010) têm valor de sig abaixo de 0,05 (5%), rejeitando-se H_0 . Portanto, as variáveis latentes têm valores médios diferentes para os níveis de satisfação com a vida.

Tabela 84 – Médias nos grupos

Variável	Médias dos scores	
	menos satisfeitos	mais satisfeitos
NorDev	-0,188	0,223
NorDir	-0,113	0,134
NormSoc	-0,172	0,204
ObjResValori	-0,164	0,194
SignTrab	-0,136	0,162

Fonte: Amostra coletada e processada

Observando-se a Tabela 84, as variáveis latentes Normas orientadas a deveres, Normas orientadas a direitos, Normas sociais, Objetivos e resultados valorizados e Significado do Trabalho têm maiores valores para os mais satisfeitos.

b) Variáveis latentes sem normalidade

Aplicando-se o teste de Mann-Whitney para amostras independentes é verificado como as variáveis latentes estão relacionadas com os níveis de satisfação com a vida.

Tabela 85 – Teste de Mann-Whitney

Variável	Mann-Whitney U	Z	Sig.
CentMOW	11166,5	-0,400	0,689
Objet	8654	-3,685	0,000

Fonte: Amostra coletada e processada

Não há distinção entre os respondentes de maior satisfação e os de menor satisfação com a vida para a variável latente Centralidade MOW, pois a hipótese H_0 é não rejeitada (0,689), conforme Tabela 85. No entanto, para Objetivos, a hipótese H_0 é rejeitada; portanto, há distinção entre os de maior satisfação e os de menor satisfação com a vida, sendo que, pela Tabela 86, os valores médios são maiores para os de menor satisfação com a vida.

Tabela 86 - Médias nos grupos

Variável	Médias dos postos	
	menos satisfeitos	mais satisfeitos
Objet	172,7	135,4

Fonte: Amostra coletada e processada

c) Conclusões

Uma síntese do teste de médias dos *scores* para a variável Satisfação com a vida é apresentada no Quadro 19.

Quadro 19 - Médias dos construtos para Satisfação com a vida

Variável	Descrição	Maiores Valores
CentKan	Centralidade Kanungo	iguais
CentMOW	Centralidade MOW	iguais
CentTrab	Centralidade MOW	iguais
NorDev	Normas Orientadas a Deveres	mais satisfeitos
NorDir	Normas Orientadas a Direitos	mais satisfeitos
NormSoc	Normas Sociais	mais satisfeitos
ObjResValori	Objetivos e Resultados Valorizados	mais satisfeitos
Objet	Objetivos Valorizados	menos satisfeitos
Result	Resultados Valorizados	iguais
SignTrab	Significado do Trabalho	mais satisfeitos

Fonte: Amostra coletada e processada

Como resultado, as variáveis latentes Normas orientadas a deveres, Normas orientadas a direitos, Normas sociais, Objetivos e resultados valorizados e Significado do Trabalho têm maiores valores para os mais satisfeitos com a vida. Em contrapartida, a variável latente Objetivos valorizados apresenta maior média entre os menos satisfeitos com a vida.

5.5 Regressão logística

Como variável dependente foi utilizada a variável dicotômica *Trabtr* com os valores para Significado do trabalho divididos ao meio, com metade como grau alto e metade como grau baixo de Significado do trabalho. Como variáveis independentes foram utilizados os dados dos *scores* fatoriais dos construtos do modelo A4 selecionado: CENTTRAB (Centralidade do trabalho), NORMSOC (Normas sociais) e OBJRESVA (Objetivos e resultados valorizados) e as variáveis de perfil Sexo, Escolaridade, Estado civil, Renda e Satisfação com a vida.

Os objetivos da técnica, segundo Niño (2009), são:

- Permitir estabelecer a probabilidade de ocorrência de determinado evento e a importância das variáveis (peso) para esta ocorrência;
- Permitir o uso de variáveis razão e dicotômica para discriminar dois grupos.

A análise de regressão logística não permite a inclusão direta de variáveis não métricas no modelo. Em muitos casos, a variável dependente é influenciada por variáveis não métricas, como é o caso das variáveis de perfil deste estudo. A solução foi considerar as variáveis de perfil como variáveis independentes *dummy*, também chamadas de variáveis binárias ou categóricas. Na Tabela 87, a seguir, são apresentados os códigos e as frequências para cada variável *dummy*.

Tabela 87 - Codificação das variáveis *dummy*

Variável	Descrição		Código da variável <i>dummy</i>	
			(1)	(2)
v63	Sexo	masc	1,000	
		fem	0,000	
v64t	Escolaridade	superior	1,000	
		pós-grad	0,000	
v65t	Estado civil	solteiro	1,000	0,000
		casado	0,000	1,000
		outros	0,000	0,000
v75t	Renda	até 4075	1,000	0,000
		entre 4076 e 8300	0,000	1,000
		acima de 8300	0,000	0,000
v76t	Satisfação com a vida	até 8	1,000	
		acima de oito	0,000	

Fonte: Dados coletados e processados

Obs. O sufixo *t* indica que a variável foi transformada.

Particularmente, nessa análise, o objetivo será identificar as variáveis de perfil e as dimensões do modelo estrutural A4 que mais discriminam os respondentes nas categorias Grau baixo e Grau alto de significado do trabalho.

Utilizou-se o método *stepwise*.

O processamento teve como resultados os dados que seguem. O valor de -2LL do modelo inicial é 421,43 e após a inclusão das variáveis passa a ser de 9,804.

Tabela 88 – Teste de *Goodness-of-fit* Hosmer e Lemeshow

Passo	Qui-quadrado	df	sig.
1	0,3422	6	0,9993

Fonte: Dados coletados e processados

O teste de *Goodness-of-Fit* de Hosmer e Lemeshow com valor de 0,3422 e sig de 0,9993, mostrado na Tabela 88, não rejeita H_0 , sendo que a hipótese nula é que os dados observados são significativamente iguais aos valores previstos pelo modelo. Este teste confirma a aderência do modelo logístico aos dados observados.

A estatística Wald verifica se as variáveis são significantes individualmente, justificando assim suas inclusões no modelo.

As hipóteses por variável independente foram:

- H_0 : O coeficiente da variável independente é igual a zero.
- H_1 : O coeficiente da variável independente é diferente de zero.

Os valores da estatística de Wald e dos níveis de significância indicam que as variáveis CENTTRAB, NORMSOC e OBJRESVA contribuem para discriminar os níveis do Significado do trabalho, conforme Tabela 89. Nenhuma variável do perfil foi relevante para discriminar as categorias da variável dependente.

Tabela 89 - Variáveis na equação

Variável	Descrição	B	S.E.	Wald	df	Sig
CENTTRAB	Centralidade do tr	48,8338	20,2434	5,8194	1	0,0159
NORMSOC	Normas sociais	18,6217	7,7765	5,7341	1	0,0166
OBJRESVA	Objetivos e result	29,6326	12,27	5,8324	1	0,0157

Fonte: Dados coletados e processados

Os resultados da regressão logística corroboram a hipótese de que os construtos Centralidade do trabalho, Normas sociais e Objetivos e resultados valorizados refletem o Significado do trabalho, quando este é transformado em grau baixo e grau alto de significado do trabalho.

Tabela 90 – Tabela de classificação

			Previsto		Perc. Correto
			grau baixo	grau alto	
			1	2	
Observado	grau baixo	1	151	1	99,34%
	grau alto	2	1	151	99,34%
Geral					99,34%

Fonte: Dados coletados e processados

Aproximadamente 99,34% dos casos podem ser corretamente classificados utilizando as variáveis CENTTRAB, NORMSOC e OBJRESVA, conforme Tabela 90.

No teste de *bootstrapping* do modelo A4 (seção 5.3.7) obteve-se, utilizando os valores de t, que os construtos impactam o Significado do trabalho na ordem: i) Centralidade do trabalho; ii) Objetivos e resultados valorizados; iii) Normas sociais. Na regressão logística obteve-se, utilizando-se o coeficiente B da variável participante da equação calculada, a ordem: i) Centralidade do trabalho; ii) Objetivos e resultados valorizados; iii) Normas sociais. Conclui-se que há coerência nos resultados do *bootstrapping* e da regressão logística.

5.6 Análise complementar sobre centralidade do trabalho

Um dos fatores principais do estudo do significado do trabalho é a centralidade do trabalho, que segundo MOW (1987) é composta de dois componentes teóricos: uma medida absoluta do quanto é importante o trabalho na vida; e outra relativa sobre onde se situa o trabalho entre as diversas esferas da vida.

5.6.1 Distribuição dos valores da Centralidade do trabalho

Muitos estudos comparativos são encontrados na literatura envolvendo a centralidade do trabalho, composta conforme o trabalho do MOW (1987). Apresenta-se nessa seção: i) a distribuição dos valores dessa variável composta para a amostra da pesquisa; ii) a posição do trabalho entre as diversas esferas da vida.

As variáveis v60 (escala Likert de 7 pontos) e v104a (classificação entre 5 opções) foram combinadas para formar uma nova variável v107. A variável v60 foi reduzida para 5 pontos, sendo os originais 1, 2 e 3 mudados para 1, 4 para 2, 5 para 3, 6 para 4 e 7 para 5. A nova variável v107, que corresponde à soma da v60 transformada e v104a, varia de 2 a 10, conforme esquematizado no Quadro 20.

Quadro 20 – Centralidade composta MOW

v60		v104a	v107
original	transformada		
1	1	1 2 3 4 5	2
2			3
3			4
4	5		
5	2		6
6	3	7	
7	4	8	
	5	9	
		10	

Fonte: Adaptado de MOW (1987, p. 82)

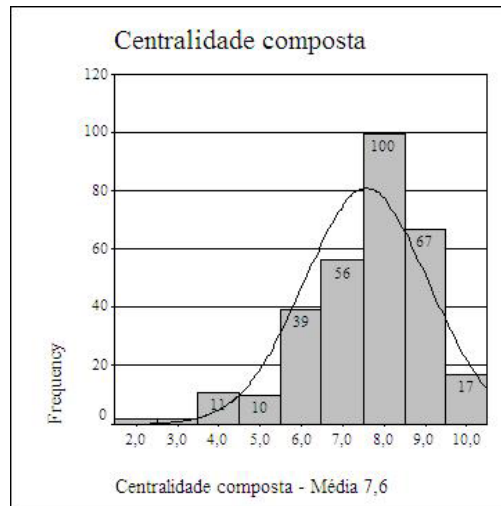


Gráfico 27 - Centralidade do Trabalho composta MOW
Fonte: Amostra coletada e processada

Verifica-se no Gráfico 27 que a centralidade do trabalho (importância do trabalho composta) apresenta valor médio de 7,6, considerado relativamente alto.

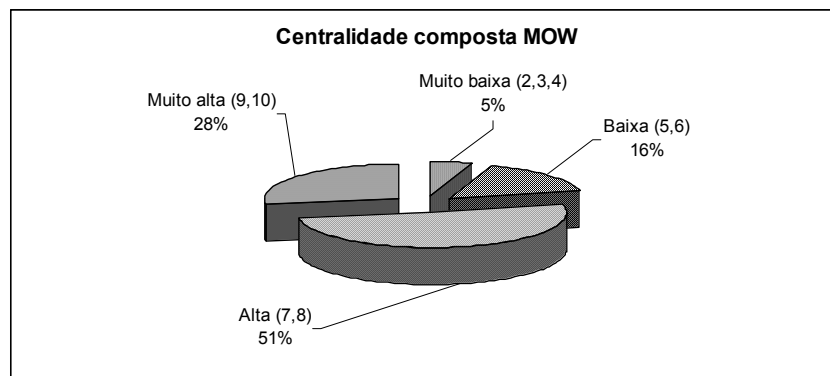


Gráfico 28 - Centralidade composta MOW
Fonte: Amostra coletada e processada

O Gráfico 28 exibe a distribuição da centralidade composta MOW de forma análoga à apresentada na seção 2.5.1.8, onde foi revelada a distribuição do total dos oito países do estudo do MOW (1987). Verifica-se que os percentuais são próximos, com exceção dos Valores altos (7,8) com taxa de 51% enquanto no MOW foi de 35,2%.

5.6.2 Centralidade composta MOW versus construto Centralidade MOW

Comparando-se os valores da centralidade composta MOW (entre 2 e 10) com os *scores* do construto Centralidade MOW, obtém-se a correlação de Pearson (Tabela 91).

Tabela 91 - Correlação entre Centralidade composta MOW e Construto Centralidade MOW

Variáveis		N	Correlação Pearson	Sig.
Centralidade composta MOW	CentMOW	304	0,9839	0,0000

Fonte: Dados coletados e processados

Observa-se que há uma alta correção entre a Centralidade composta MOW e os *scores* do construto Centralidade MOW.

A alta correlação entre a Centralidade delineada no modelo A4 e a Centralidade composta apresentada na literatura consultada reforça o acerto da escolha dos indicadores que geraram esta variável latente e reflete uma validade externa para este construto.

6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES FINAIS

O tema do trabalho, estudado principalmente no campo da psicologia organizacional, tem sido visto não somente como forma de obter a renda, mas como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social, possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais, entre outros.

As questões iniciais propostas foram referentes aos fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho, tais como: centralidade do trabalho, onde se procurou investigar o grau de importância do trabalho no contexto das diversas áreas da vida das pessoas, tais como família, lazer, religião e vida comunitária; influências das normas da sociedade tanto como fornecedora de condições como cobradora de atitudes; objetivos e resultados valorizados, pesquisando o que os respondentes buscam ao trabalhar. Adicionalmente, estudar o significado do trabalho na amostra coletada; e a relação das diferenças dos significados em função de características dos respondentes.

A proposta foi fazer uma pesquisa quantitativa, utilizando-se de um modelo baseado na literatura sobre o significado do trabalho, tendo como objetivos: a identificação das dimensões que caracterizam os funcionários da administração pública e de empresas privadas; a verificação de alguns padrões característicos dos respondentes, e também, a investigação das variações dos padrões de dimensões (construtos) frente a outros dados, tais como educação, sexo, religião, renda e outros.

Para possibilitar o alcance desses objetivos, foram estabelecidas e desenvolvidas algumas etapas que foram detalhadas ao longo desta dissertação:

- Realizar uma revisão conceitual mediante o levantamento na literatura pesquisada sobre aspectos principais do significado do trabalho, os modelos apresentados e estudados pelos diversos autores;
- Com base nos modelos teóricos da literatura, propor um modelo de pesquisa para a compreensão dos fatores que levam a dar um maior ou menor valor ao significado do trabalho;

- Realizar uma pesquisa utilizando técnicas multivariadas para a investigação do fenômeno em questão.

O modelo proposto inicialmente (MP) não foi satisfatório, tendo em vista que as cargas fatoriais dos indicadores relacionados aos construtos do modelo não satisfizeram os requisitos estatísticos.

A partir do modelo proposto, usando praticamente todos os indicadores encontrados na literatura consultada, foram propostos quatro novos modelos, que se diferenciaram entre si pelo modelo estrutural das variáveis latentes. Alguns modelos apresentaram dois níveis de construtos e outros três níveis. Verificados, utilizando-se os requisitos estatísticos, os modelos e seus indicadores foram reduzidos de forma a atenderem ao máximo os requisitos para as validades convergente e discriminante, assim como a confiabilidade composta.

Ao final, foi selecionado um modelo (A4) que apresentou um melhor valor para a estatística de qualidade de ajuste *goodness of fit* entre os quatro modelos. Os valores dos *scores* fatoriais de cada variável latente foram tabulados para a aplicação de testes de comparação de médias e da regressão logística.

Tendo em vista que alguns indicadores apresentaram cargas fatoriais muito baixas em relação à variável latente correspondente, foi aplicada análise fatorial exploratória para os indicadores de cada construto e em alguns casos foram encontradas novas variáveis latentes. O modelo, formado com essas variáveis latentes encontradas, apresentou valores das validades e do *goodness of fit* melhores que o do modelo escolhido. Entretanto, devido ao fato de os construtos encontrados, na maior parte das vezes, não apresentarem alguma fonte que os justificasse, o modelo não foi adotado para as análises subseqüentes. Como sugestão para futuras pesquisas seria interessante considerar a agregação dos indicadores nos fatores gerados por essa análise fatorial exploratória.

Com a análise utilizando modelagem de equações estruturais com PLS (*Partial Least Squares*), encontrou-se, entre outros, que o significado do trabalho se reflete, na ordem, na centralidade do trabalho, objetivos e resultados valorizados e por último, nas normas sociais. Analisando-se as diferenças entre a sub-amostra do setor público e a do setor privado, verificou-se que os

respondentes do setor público valorizam a necessidade de que a tarefa seja adequada à capacidade e que tenha variedade. Os respondentes do setor privado, por sua vez, valorizam um bom ambiente físico, um bom relacionamento interpessoal, o trabalho interessante e um bom salário.

Após os testes t para comparação de médias, concluiu-se que:

- As mulheres são mais centradas no trabalho, têm maior senso de dever, valorizam mais os objetivos e resultados e, ao final, o significado dado ao trabalho é maior;
- Os respondentes com pós-graduação são mais centrados no trabalho e valorizam mais os objetivos que os que têm somente até o curso superior;
- Os solteiros têm maior centralidade no trabalho e maior senso de dever com a sociedade ao trabalhar que os casados;
- Os respondentes com contato freqüente com a religião têm maior senso de responsabilidade social ao trabalhar que os que têm menos contato com a religião;
- Os não associados a sindicatos têm maior centralidade MOW e Resultados valorizados que os sindicalizados;
- Os respondentes com menor quantidade de dependentes (até 2) apresentaram maior senso de responsabilidade social ao trabalhar e maior valor para objetivos e resultados valorizados que os que têm 3 ou mais dependentes;
- Os respondentes da faixa intermediária da renda familiar (entre R\$4.076,00 e R\$8.300,00) apresentaram valores maiores para objetivos valorizados que os das demais faixas de renda;
- Os respondentes com maior satisfação com a vida apresentaram maiores valores para normas sociais, tanto de forma geral como orientadas a direitos e orientadas a deveres, maiores valores para objetivos e resultados valorizados e para o significado do

trabalho. Os respondentes com menor satisfação com a vida, por sua vez, apresentam maiores valores para objetivos valorizados.

Com regressão logística foi analisado o construto Significado do trabalho, transformado em uma dicotômica (grau alto e grau baixo) como variável dependente e como variáveis independentes, os construtos: Centralidade do trabalho, Normas sociais e Objetivos e resultados valorizados e as variáveis de perfil: Sexo, Escolaridade, Estado civil, Renda e Satisfação com a vida, obtendo-se que:

- Os construtos Centralidade do trabalho, Normas sociais e Objetivos e resultados valorizados fazem parte da equação calculada pela regressão logística;
- As variáveis de perfil não fazem parte da equação calculada e não têm impacto significativo no Significado do trabalho.

No estudo complementar sobre Centralidade composta MOW obteve-se que, na amostra coletada, os Valores altos (7 e 8) ocorreram em maior percentual que no estudo da equipe MOW (1987). Para outros valores os percentuais foram bem próximos. Obteve-se também uma alta correlação entre a Centralidade composta e a Centralidade do trabalho na forma de variável latente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMATO, Silvano; VINZI, Vincenzo Espósito; TENENHAUS, Michel. *A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling*. **Oral Communication to PLS Club**, HEC School of Management, França, 2004.

ANDERSON, Nels. *Work and Leisure*. Londres: Routledge & Kegan Paul, 1961.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10. Ed. São Paulo: Forense Universitária, 2008.

BALDRY, Chris *et al.* *The Meaning of Work in the New Economy*. London: Palgrave MacMillan, 2007.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt *et al.* Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, p. 20-29, nov./dez. 1995.

BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**. Natal, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. Burocracia pública e classes dirigentes no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**. Curitiba, v. 28, p. 9-30, jun. 2007.

CARMO, Paulo Sérgio. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

CACIOPPE, Ron; MOCK, Philip. *A comparison of the quality of work experience in government and private organizations*. **Human Relations**. Bentley, v. 37, n. 11, p. 923-940, 1984.

CHIN, Wynne W. *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*. In: **Modern Methods for Business Research**. Nova York: Psychology Press, 1998.

CHIN, Wynne W.; NEWSTED, Peter R. *Structural Equation Modeling Analysis With Small Samples Using Partial Least Squares*. In: *Statistical Strategies for Small Sample Research*. Thousand Oaks: Sage, 1999.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

FIELD, Andy. *Discovering Statistics Using SPSS*. 2 ed. Londres: Sage, 2005.

FONSECA, Gláucia Falcone. **Em Busca do Significado do Trabalho**: um estudo qualitativo entre gerentes. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

FORNELL, Claes; LARCKER, David F. *Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal of Marketing Research*. v. 18, p. 39-50, 1981.

FRIEDLANDER, Frank. *Comparative work values systems*. *Personnel Psychology*. Hoboken, Blackwell, v.18, n. 1, p. 1-20, 1965.

FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em Migalhas**. São Paulo: Perspectivas, 1964.

FUNDAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO - FUNDAP. **Perfil da administração pública paulista**. Disponível em: < <http://perfil.sp.gov.br/site/default.asp?link=admD.asp>>. Acesso em 25 junho 2008.

GEORGE, Darren; MALLERY, Paul. *SPSS for Windows Step by Step*. 7 ed. Boston: Pareson, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Christiane Luce. **Lazer, trabalho e educação**. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2008.

GRAZIA, Sebastian. *Tiempo, trabajo y ocio*. Madri: Tecnos, 2000.

GRUNENBERG, Michael M. (Org). *Job Satisfaction – A Reader: Age and Level of Job Satisfaction*. Londres: The MacMillan Press, 1976.

HAIR, Joseph Junior *et al.* *Análise Multivariada de Dados*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

HARPAZ, Itzhak; FU, Xuanning. *The structure of meaning of work: a relative stability amidst change*. *Human relations*. Londres, v. 55, p. 639-667, jun. 2002.

INTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Participação no PIB a preços de mercado corrente - 2002 - 2005**. Brasília. 2005. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/contas01.htm>. Acesso em: 26 de outubro 2008.

INTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **População recenseada e estimada**, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação. Brasília. 2007. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem_final/Tabela1_1.pdf>. Acesso em: 26 de outubro 2008.

KANUNGO, Rabindra Nath. *Measurement of Job and Work Involvement*. *Journal of Applied Psychology*. Washington, v. 67, n. 3, p. 341-349, 1982.

KANUNGO, Rabindra Nath. *Making Meaning out of MOW research*. *European Work and Organizational Psychologist*. Montreal, n. 1, p. 161-181, 1991.

KLINE, Rex B.. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2nd. ed. Nova York: Guilford Press, 2005.

LYMAN, Elizabeth L. *Occupational Differences in the Value Attached to Work*. *American Sociological Review*. v. 61, n. 2, p. 138-144, 1955

LUNDBERG, Claire D.; PETERSON, Mark F. *The Meaning of Working in U.S. and Japanese Local Governments at Three Hierarchical Levels*. **Human Relations**. London, v. 47, n. 12, p. 1459-1487, 1994.

MATEUS. **Bíblia Sagrada**. Capítulo 6, versículo 24. Porto Alegre: Vozes, 1982.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estatística Geral e Aplicada**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MORIN, Estelle M. *Meaning of work in modern times. Conference. 10th World Congress on Human Resources Management*. Rio de Janeiro, 2004.

MORSE, Nancy C.; WEISS, Robert S. *The Function and Meaning of Work and the Job*. **American Sociological Review**. v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955.

MOW, *International Research Team*. **The Meaning of Working**. London: Academic Press, 1987.

NAKAGAWA, Sandra Sayuri Yamashita. **A lealdade de consumidores nos ambientes de comércio online e offline**. São Paulo, 2008. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

NIÑO, Fanny Mori. **A oferta de serviços turísticos nos ambientes de comércio online e offline**. São Paulo, 2009. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

ONUSIC, Luciana Massaro. **A qualidade de serviços de ensino superior – o caso de uma instituição de ensino público**. São Paulo, 2009. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

PÉREZGONZÁLEZ, Jose D.; VILELA, Luis Diaz. *La Centralidad Del Trabajo*. Dublin: Lulu inc, 2005.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. **Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS**. 4 ed. Lisboa: Sílabo, 2005.

POCOCK, Barbara *et al.* *Work-life outcomes in Australia: concepts and policy*. In: *Work less, live more?* London: Palgrave MacMillan, 2008.

RICHARDSON, Robert Jarry *et al.* **Pesquisa Social Métodos e Técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SAMUEL, Yitzhak; LEWIN-EPSTEIN, Noah. *The Occupational Situs as a Predictor of Work Values*. *American Journal of Sociology*. v. 85, n. 3, p. 625-639, 1979.

SÃO PAULO (Estado). **Dados estatísticos do governo do Estado de São Paulo, referentes ao mês: 01/2008**. 2008. Disponível em: < http://www.fazenda.sp.gov.br/ddpe_dados/despesa/escolha.asp >. Acesso em 30 de junho 2008.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Gestão Pública. **As políticas de gestão e de recursos humanos 2003/06**. Disponível em http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/Reunioes/PolíticasGestaoRH_SaoPaulo.pdf Acesso em 30 de junho de 2008.

SIEBRA, Lúcia Maria Gonçalves. **Significado do trabalho**: um estudo entre trabalhadores do setor turístico no estado do Ceará. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

SOARES, Celia Regina Vasconcelos. **Significado do trabalho**: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. Brasília, 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia - Universidade de Brasília.

SON, Shin. *Defining the meaning of work for minority older adults: a comparative study between Korean Americans and African Americans*. New York, 2006. *Dissertation (Doctor of Philosophy)* – Graduate School of Arts and Sciences. Columbia University.

TABACHNICK, Barbara G.; FIDELL, Linda S. *Using Multivariate Statistics*. 5th. ed. Boston: Pearson, 2007.

TAUSKY, Curt. *Meanings of Work among Blue Collar Men*. *The Pacific Sociological Review*. v. 12, n. 1, p. 49-55, 1969.

TENENHAUS, M.; VINZI, V. E.; CHATELIN, Y.; LAURO, C. PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, v. 48, p. 159-205, 2005.

THOMPSON, Paul. *The nature of Work*. 2nd ed. Londres: Palgrave, 1989.

VROOM, Victor H. *Work and Motivation*. São Francisco: Jossey Bass Publishers, 1995.

WILLIAMS, Colin C. *Rethinking the future of work*. Nova York: Palgrave, 2007.

WILLIAMS, Barbara Butts. *How does work create meaning and significance in the lives of nine, older, working class african american men employed in the automotive and steel industries during the 1990?*. Santa Barbara, 2002. *Dissertation (Doctor of Philosophy)* – The Fielding Institute.

WITTENKAMP, Charlotte. *Work centrality, work hours and cultural values among european nations*. New York, 2006. *Thesis (Master of Science)* – Faculty of the Department of Psychology. San Jose State University.

ZWICKER, Ronaldo; SOUZA, Cesar Alexandre.; BIDO, Diógenes de Souza. Uma revisão do modelo do grau de informatização de empresas: novas propostas de estimação e modelagem usando PLS (*partial least squares*). In: **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD 32**, 2008. Rio de Janeiro, anais eletrônicos. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

APÊNDICES

APÊNDICE 01 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

APÊNDICE 02 – TIPOS DE VARIÁVEIS

APÊNDICE 03 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO MP

APÊNDICE 04 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A1

APÊNDICE 05 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A2

APÊNDICE 06 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A3

APÊNDICE 07 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A4

APÊNDICE 08 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO E1

APÊNDICE 09 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO A4 – SETOR PÚBLICO

APÊNDICE 10 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO A4 – OUTROS SETORES

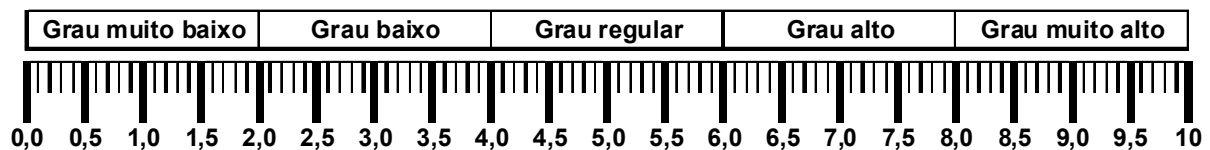
APÊNDICE 01 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

1. Afirmações sobre o trabalho.

Utilize a Tabela abaixo, de forma semelhante à questão anterior, que corresponde a uma escala de 0 a 10, com uma casa decimal. Ela deverá ser usada nas perguntas desse bloco, para atribuir notas para o **grau de concordância** com as afirmações apresentadas.

Você deverá primeiro escolher o grau de concordância e, em seguida, uma nota dentro do intervalo correspondente. A sua resposta será uma nota com uma casa decimal.

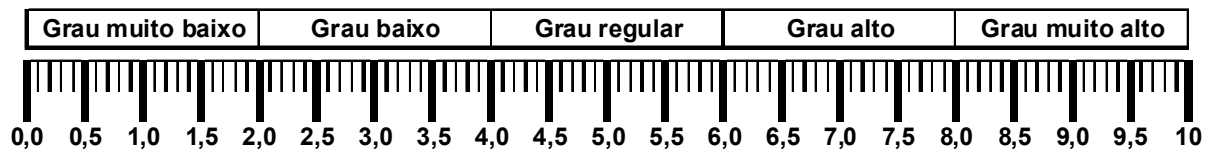
Por exemplo, qual a sua concordância quanto à afirmativa de que “as coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho”? Supor que seja grau regular; então, dentro da faixa de “grau regular”, escolha uma nota. Exemplo: nota 4,1.



Item	Nota	Afirmação	
1.1.		As coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho.	v01
1.2.		A principal função do trabalho é a de produzir renda.	v02
1.3.		Os objetivos principais na vida das pessoas deveriam estar orientados ao trabalho.	v03
1.4.		A principal função do trabalho é a de permitir contatos interessantes com outras pessoas.	v04
1.5.		O trabalho deveria ser considerado o centro da vida das pessoas.	v05
1.6.		O trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir à sociedade.	v06
1.7.		O trabalho é algo no qual a gente deveria envolver-se a maior parte do tempo.	v07
1.8.		O trabalho é em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.	v08
1.9.		O trabalho tem a função principal de <i>status</i> e prestígio.	v09
1.10.		O trabalho, em si mesmo, é basicamente interessante e satisfatório.	v10
1.11.		A vida só tem sentido para as pessoas quando se envolvem com o trabalho.	v11
1.12.		Na vida não há nada mais importante que o trabalho.	v12
1.13.		O trabalho tem a função principal de manter as pessoas ocupadas.	v13
1.11.		O trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.	v14

2. Questões sobre o trabalho e a sociedade.

Como no bloco anterior, dê nota de 0 a 10 conforme o **grau de concordância** das afirmações:



Item	Nota	Afirmação	
2.1.		Se o funcionário tem suas habilidades desatualizadas, o empregador é responsável pelo seu treinamento e colocação em outra função.	v15
2.2.		O dever de todo cidadão capacitado é contribuir para a sociedade através do trabalho.	v16
2.3.		O sistema educacional deve preparar todas as pessoas para um bom emprego, desde que para isso elas dediquem um mínimo de esforço.	v17
2.4.		As pessoas devem reservar uma grande parcela de seus salários como poupança para o futuro.	v18
2.5.		Quando houver mudança no método de trabalho, o supervisor deve consultar os seus funcionários sobre sugestões antes de decidir o que fazer.	v19
2.6.		Um funcionário deve constantemente pensar nas melhores formas de fazer seu trabalho.	v20
2.7.		Toda pessoa deve ter direito a um serviço interessante e significativo.	v21
2.8.		Um trabalho monótono e simples é aceitável desde que o pagamento compense plenamente.	v22
2.9.		A todo indivíduo que o deseja, deve ser dado um emprego.	v23
2.10.		Um trabalhador deve valorizar o serviço que executa por mais tedioso ou de baixa qualificação que seja.	v24

3. Satisfação com o trabalho

3.1 Das afirmações a seguir escolha 4 (quatro) que você considera mais associadas a uma atividade do trabalho.

Item	0 ou 1	Afirmação	
3.1.1.		Alguém lhe diz o que deve ser feito;	v25
3.1.2.		É fisicamente desgastante;	v26
3.1.3.		Você a executa para contribuir para a sociedade;	v27
3.1.4.		É mentalmente desgastante;	v28
3.1.5.		Você a executa no horário de serviço (das 8:00h às 18:00h);	v29
3.1.6.		Não é agradável;	v30
3.1.7.		Você ganha dinheiro a executando;	v31
3.1.8.		Você é responsável por ela;	v32
3.1.9.		Você tem que fazê-la;	v33
3.1.10.		Outros lucram com ela.	v34
Total			

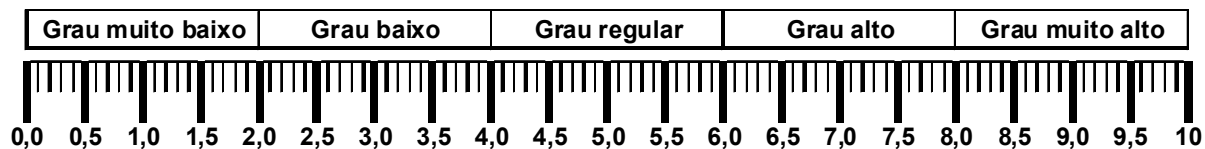
3.2 Você recomendaria o seu serviço a seu filho e o encaminharia para ele? (v35)

- 1) Não;
- 2) Sim

3.3 Se você pudesse escolher, qual você iria preferir? (v36)

- 1) Trabalhar na mesma empresa em outro serviço;
- 2) Trabalhar em outra empresa no mesmo serviço.

3.4 Com que **grau de frequência** você se preocupa com o trabalho em seu tempo livre? (v37)



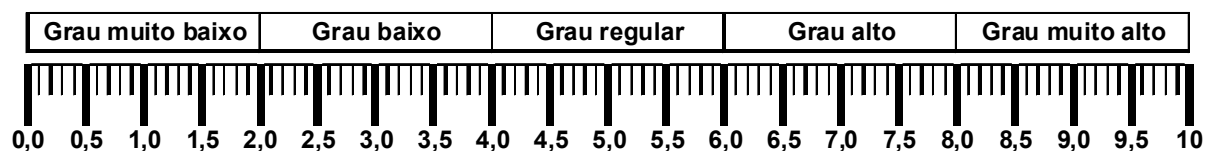
Nota :

4. *Características relacionadas ao trabalho.*

Observe a Tabela abaixo, que corresponde a uma escala de 0 a 10, com uma casa decimal. Ela deverá ser usada nas perguntas desse bloco, para atribuir notas para o **grau de importância** das características apresentadas.

Você deverá primeiro escolher o grau para a característica do trabalho e, em seguida, uma nota dentro do intervalo correspondente. A sua resposta será uma nota com uma casa decimal.

Por exemplo, qual o grau de importância da “oportunidade de aprender coisas novas”? Supor que seja alto; então, dentro da faixa de “grau alto”, escolha uma nota. Exemplo: nota 6,7.



Item	Nota	Característica do trabalho	
4.1.		Oportunidade de aprender coisas novas no trabalho.	v38
4.2.		Oportunidade de ascensão ou promoção	v39
4.3.		Ter grande autonomia para executar o trabalho.	v40
4.4.		Correspondência entre as exigências do trabalho e a formação, qualificação e experiência.	v41
4.5.		Ter grande variação nas atividades do trabalho.	v42
4.6.		Ter uma boa estabilidade no emprego.	v43
4.7.		Ter boas condições físicas no trabalho (iluminação, temperatura, limpeza e outras).	v44
4.8.		Ter boas relações interpessoais com os colegas e os supervisores.	v45
4.9.		Que o trabalho seja interessante (algo que goste).	v46
4.10		Um bom salário.	v47
4.11		Ter um horário de trabalho adequado.	v48

5. *Questões relativas ao trabalho em geral:*

Para as questões formuladas a partir daqui, gostaríamos que você pensasse sobre o **trabalho em geral** e **NÃO sobre o seu emprego do momento**. Ou seja, pense na importância que o trabalho tem na sua vida.

Para as questões 5.1. e 5.2. responda na forma de percentual em cada alternativa de resposta, de modo que o total seja 100%.

5.1. Indique, em termos percentuais, o quanto você concorda com cada frase (0 a 100)

Item	%	Atividade	
5.1.1.		O trabalho dá status e prestígio a você;	v49
5.1.2.		O trabalho fornece uma renda que é necessária a você;	v50
5.1.3.		O trabalho o mantém ocupado;	v51
5.1.4.		O trabalho dá oportunidade de você ter contatos interessantes com outras pessoas;	v52
5.1.5.		O trabalho é uma forma prática de você servir à sociedade;	v53
5.1.6.		O trabalho é por si interessante e dá satisfação para você.	v54
	100%		

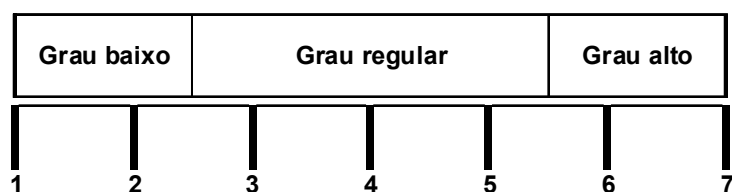
5.2. Indique, em termos percentuais, a importância das seguintes áreas no momento (0 a 100):

Item	%	Atividade	
5.2.1.		Seu lazer (hobbies, esportes, recreação e contato com amigos);	v55
5.2.2.		Sua comunidade (organizações voluntárias, e sindicatos / associações políticas);	v56
5.2.3.		Seu trabalho;	v57
5.2.4.		Sua religião (atividades religiosas e crenças);	v58
5.2.5.		Sua família.	v59
	100%		

- 5.3. Observe a Tabela abaixo, que corresponde a uma escala de 1 a 7, números inteiros. Ela deverá ser usada nessa pergunta, para atribuir **notas** para **a importância do trabalho em sua vida**.

Você deverá primeiro escolher o grau de importância do trabalho e, em seguida, uma nota dentro do intervalo correspondente. A sua resposta será uma nota de 1 a 7.

Por exemplo, supor que o grau de importância seja alto; então, dentro da faixa de “grau alto”, escolha uma nota. Exemplo: nota 6.



Nota : (v60)

- 5.4. Suponha que você ganhou na loteria (ex. Mega-sena) uma grande soma de dinheiro que permite que você viva o resto da vida sem trabalhar. O que você faria em relação ao trabalho (v61):
- 1) Você pararia de trabalhar;
 - 2) Você continuaria a trabalhar no mesmo serviço;
 - 3) Você continuaria a trabalhar, porém fazendo outra coisa.

6. *Dados pessoais*

6.1 Idade: _____ anos (v62)

6.2 Sexo (v63):

- 1) Masculino;
- 2) Feminino.

6.3 Último nível educacional concluído (v64)

- 1) Primeiro grau;
- 2) Segundo grau;
- 3) Curso técnico;
- 4) Universitário;
- 5) Pós Graduação.

6.4 Estado civil (v65):

- 1) solteiro(a);
- 2) casado(a);
- 3) viúvo(a);
- 4) desquitado(a) ou divorciado(a);
- 5) outros.

6.5 Qual o grau de contato com religião? (v66)

- 1) sem contato;
- 2) pouco contato;
- 3) contato freqüente.

6.6 Você é membro de uma das seguintes organizações?

Item	Atividade	1 - Sim 0 - Não	
6.6.1.	Sindicato		v67
6.6.2.	Associação da profissão		v68
6.6.3.	Associação de empregados		v69
6.6.4.	Partido político		v70
6.6.5.	Comissões ou grupos voluntários de igreja		v71
6.6.6.	Trabalho voluntário ou ONG		v72

6.7 Você tem algum hobby ou pratica algum tipo de esporte? (v73)

- 1) Sim;
- 2) Não.

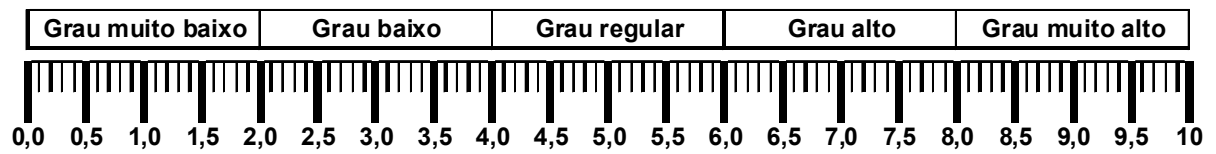
6.8 Quantas pessoas você sustenta financeiramente incluindo você mesmo (a) (v74)?

- 1) 1;
- 2) 2;
- 3) 3;
- 4) 4;
- 5) 5 ou mais.

6.9 Marque a faixa correspondente ao valor bruto de sua renda familiar (some os rendimentos de todas as pessoas da sua família que moram com você). (v75)

- 1) Até R\$1000,00
- 2) Entre R\$1001,00 e R\$2.000,00;
- 3) Entre R\$2.001,00 e R\$4.075,00;
- 4) Entre R\$4.076,00 e R\$8.300,00;
- 5) Acima de R\$8.300,00.

6.10 De modo geral, qual é o **grau de satisfação** com sua vida? (v76)



Nota :

6.11 Em que estado do Brasil você trabalha? (v77)

7 . *Questões sobre o cargo/função/empresa atual*

As questões a seguir referem-se ao seu cargo/função atual na empresa e como você se sente neste momento na sua vida profissional tendo a empresa como referência.

7.1 Sua função pode ser classificada principalmente como (v78):

- 1) Serviço Administrativo/Técnico;
- 2) Gerencial;
- 3) Atendimento à população/Recepção;
- 4) Serviço externo/ Vendas;
- 5) Operacional/Montagem/Telemarketing;
- 6) Autônomo/Profissional liberal;
- 7) Outros (Especificar) _____

7.2 Tempo que trabalha na empresa atual (v79):

- 1) Menos de um ano;
- 2) De 01 a 05 anos;
- 3) Mais de 05 a 15 anos;
- 4) Mais de 15 a 25 anos;
- 5) Mais de 25 anos.

7.3 Você costuma trabalhar nos finais de semana? (v80)

- 1) Raramente;
- 2) De vez em quando;
- 3) Sempre.

7.4 Qual a razão principal que o(a) levou a trabalhar na atividade atual? (v81)

- 1) Necessidade;
- 2) Vocação;
- 3) Oportunidade;
- 4) Formação profissional;
- 5) Outros _____.

7.5 Qual é o nome da empresa atual? _____ (v82)

7.6 Qual o ramo de atividade da empresa? (v83)

- 1) Indústria;
- 2) Comércio;
- 3) Prestação de Serviços;
- 4) Serviço Público;
- 5) Outros.

7.7 Quantos anos aproximadamente você trabalhou em empresas privadas?

__ anos (v84)

7.8 Quantos anos aproximadamente você trabalhou como servidor público?

__ anos (v85)

7.9 Quantos anos aproximadamente você trabalhou como autônomo ou com negócio próprio?

__ anos (v86)

APÊNDICE 02 – TIPOS DE VARIÁVEIS

Agrupamento	Variável	Descrição	Escala
Afirmações sobre o trabalho	v01	As coisas mais importantes que ocorrem na vida das pessoas têm a ver com o trabalho.	Razão
	v02	A principal função do trabalho é a de produzir renda.	Razão
	v03	Os objetivos principais na vida das pessoas deveriam estar orientados ao trabalho.	Razão
	v04	A principal função do trabalho é a de permitir contatos interessantes com outras pessoas.	Razão
	v05	O trabalho deveria ser considerado o centro da vida das pessoas.	Razão
	v06	O trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir à sociedade.	Razão
	v07	O trabalho é algo no qual a gente deveria envolver-se a maior parte do tempo.	Razão
	v08	O trabalho é em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas.	Razão
	v09	O trabalho tem a função principal de <i>status</i> e prestígio.	Razão
	v10	O trabalho, em si mesmo, é basicamente interessante e satisfatório.	Razão
	v11	A vida só tem sentido para as pessoas quando se envolvem com o trabalho.	Razão
	v12	Na vida não há nada mais importante que o trabalho.	Razão
	v13	O trabalho tem a função principal de manter as pessoas ocupadas.	Razão
	v14	O trabalho deveria consumir uma mínima parte da vida das pessoas.	Razão
Trabalho e a sociedade	v15	Se o funcionário tem suas habilidades desatualizadas, o empregador é responsável pelo seu treinamento e colocação em outra função.	Razão
	v16	O dever de todo cidadão capacitado é contribuir para a sociedade através do trabalho.	Razão
	v17	O sistema educacional deve preparar todas as pessoas para um bom emprego, desde que para isso elas dediquem um mínimo de esforço.	Razão
	v18	As pessoas devem reservar uma grande parcela de seus salários como poupança para o futuro.	Razão
	v19	Quando houver mudança no método de trabalho, o supervisor deve consultar os seus funcionários sobre sugestões antes de decidir o que fazer.	Razão
	v20	Um funcionário deve constantemente pensar nas melhores formas de fazer seu trabalho.	Razão
	v21	Toda pessoa deve ter direito a um serviço interessante e significativo.	Razão
	v22	Um trabalho monótono e simples é aceitável desde que o pagamento compense plenamente.	Razão
	v23	A todo indivíduo que o deseja, deve ser dado um emprego.	Razão
	v24	Um trabalhador deve valorizar o serviço que executa por mais tedioso ou de baixa qualificação que seja.	Razão
Definição do trabalho	v25	Alguém lhe diz o que deve ser feito;	Binário
	v26	É fisicamente desgastante;	Binário
	v27	Você a executa para contribuir para a sociedade;	Binário
	v28	É mentalmente desgastante;	Binário
	v29	Você a executa no horário de serviço (das 8:00h às 18:00h);	Binário
	v30	Não é agradável;	Binário
	v31	Você ganha dinheiro a executando;	Binário
	v32	Você é responsável por ela;	Binário
	v33	Você tem que fazê-la;	Binário
	v34	Outros lucram com ela.	Binário
Satisfação	v35	Recomendaria o trabalho ao seu filho e o encaminharia para ele;	Binário
	v36	Mudaria para mesma empresa em outro serviço ou outra empresa com mesmo serviço.	Binário
Lazer	v37	Frequência com que pensa no trabalho em seu tempo livre.	Razão
Características desejáveis	v38	Oportunidade de aprender coisas novas no trabalho.	Razão
	v39	Oportunidade de ascensão ou promoção	Razão
	v40	Ter grande autonomia para executar o trabalho.	Razão
	v41	Correspondência entre as exigências do trabalho e a formação, qualificação e experiência.	Razão
	v42	Ter grande variação nas atividades do trabalho.	Razão
	v43	Ter uma boa estabilidade no emprego.	Razão
	v44	Ter boas condições físicas no trabalho (iluminação, temperatura, limpeza e outras).	Razão
	v45	Ter boas relações interpessoais com os colegas e os supervisores.	Razão
	v46	Que o trabalho seja interessante (algo que goste).	Razão
	v47	Um bom salário.	Razão
	v48	Ter um horário de trabalho adequado.	Razão

Agrupamento	Variável	Descrição	Escala
Resultados	v49	O trabalho dá status e prestígio a você;	Ordinal
	v50	O trabalho fornece uma renda que é necessária a você;	Ordinal
	v51	O trabalho o mantém ocupado;	Ordinal
	v52	O trabalho dá oportunidade de você ter contatos interessantes com outras pessoas;	Ordinal
	v53	O trabalho é uma forma prática de você servir à sociedade;	Ordinal
	v54	O trabalho é por si interessante e dá satisfação para você.	Ordinal
Importância relativa	v55	Seu lazer (hobbies, esportes, recreação e contato com amigos);	Ordinal
	v56	Sua comunidade (organizações voluntárias, e sindicatos / associações políticas);	Ordinal
	v57	Seu trabalho;	Ordinal
	v58	Sua religião (atividades religiosas e crenças);	Ordinal
	v59	Sua família.	Ordinal
Importância	v60	Importância absoluta do trabalho.	Razão
Loteria	v61	Questão da loteria	Nominal
Dados pessoais	v62	Idade.	Razão
	v63	Sexo.	Nominal
	v64	Nível de escolaridade.	Ordinal
	v65	Estado civil	Nominal
Religião	v66	Grau de contato com religião.	Ordinal
Membro de organização	v67	Sindicato	Binário
	v68	Associação da profissão	Binário
	v69	Associação de empregados	Binário
	v70	Partido político	Binário
	v71	Comissões ou grupos voluntários de igreja	Binário
	v72	Trabalho voluntário ou ONG	Binário
Hobby	v73	<i>Hobby</i>	Binário
Renda	v74	Quantas pessoas sustenta.	Ordinal
	v75	Faixa de renda	Ordinal
Satisfação	v76	Satisfação com a vida.	Razão
Trabalho atual	v77	Estado em que trabalha.	Nominal
	v78	Tipo de atividade - função	Nominal
	v79	Tempo na organização	Ordinal
	v80	Trabalho no final de semana	Ordinal
	v81	Motivo do emprego atual.	Nominal
	v82	Nome da empresa	Nominal
	v83	Ramo de atividade	Nominal
Tempo por tipo de empresa	v84	Tempo em empresas privadas	Razão
	v85	Tempo em empresas públicas	Razão
	v86	Tempo como autônomo ou negócio próprio.	Razão
Centralidade do trabalho	v101	Importância absoluta do trabalho	Razão
	v102	Importância relativa do lazer (v55)	Ordinal
	v103	Importância relativa da comunidade(v56)	Ordinal
	v104	Importância relativa do trabalho (v57)	Ordinal
	v105	Importância relativa da religião (v58)	Ordinal
	v106	Importância relativa da família (v59)	Ordinal
	v107	Centralidade do trabalho	Razão
Resultado do trabalho	v108	Status e prestígio como objetivo;	Ordinal
	v109	Renda como objetivo;	Ordinal
	v110	Ocupação do tempo como objetivo;	Ordinal
	v111	Contatos interessantes com outras pessoas, como objetivo;	Ordinal
	v112	Servir à sociedade, como objetivo;	Ordinal
	v113	Satisfação por ser interessante, como objetivo.	Ordinal

APÊNDICE 03 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO MP

A cada passo, no máximo um indicador é retirado de cada construto, o de menor carga, conforme apontado na coluna Indicador removido, e o novo modelo formado é novamente processado no PLS, obtendo-se então novas cargas fatoriais, novos valores para validade convergente e para validade discriminante. O processo é repetido até a obtenção de cargas fatoriais aceitáveis, isto é, com valores, preferencialmente, maiores que 0,7.

Processamento		Construto	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador removido
Passo	Nível		Cargas fatoriais		AVE			
			menor	maior				
1	1	Centralidade do Trabalho	0,444	0,790	0,465	6	0,386	v104a
		N.Orient. Deveres	0,505	0,813	0,411	3	0,419	v24
		N.Orient. Direitos	0,652	0,768	0,529	3	0,346	v15
		Objet. Result. Valorizados	0,506	0,726	0,386	7	0,493	v43
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,411	0	-	-
2	1	Centralidade do Trabalho	0,482	0,806	0,527	5	0,464	v60
		N.Orient. Deveres	0,633	0,852	0,564	2	0,356	-
		N.Orient. Direitos	0,811	0,827	0,671	2	0,255	-
		Objet. Result. Valorizados	0,567	0,748	0,425	6	0,498	v47
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,393	0	-	-
3	1	Centralidade do Trabalho	0,703	0,830	0,620	4	0,474	-
		N.Orient. Deveres	0,618	0,863	0,563	2	0,372	-
		N.Orient. Direitos	0,815	0,824	0,671	2	0,271	-
		Objet. Result. Valorizados	0,565	0,761	0,461	5	0,473	v45
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,397	0	-	-
4	1	Centralidade do Trabalho	0,696	0,833	0,621	4	0,555	-
		N.Orient. Deveres	0,597	0,876	0,561	2	0,380	-
		N.Orient. Direitos	0,811	0,828	0,671	2	0,230	-
		Objet. Result. Valorizados	0,578	0,787	0,525	4	0,402	v46
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,392	0	-	-
5	1	Centralidade do Trabalho	0,691	0,833	0,621	4	0,618	-
		N.Orient. Deveres	0,598	0,875	0,562	2	0,385	-
		N.Orient. Direitos	0,805	0,833	0,671	2	0,206	-
		Objet. Result. Valorizados	0,773	0,803	0,624	3	0,349	-
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,390	0	-	-

O indicador v18 foi selecionado para exclusão, mas deixou de ser excluído para não deixar o construto somente com um indicador.

APÊNDICE 04 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A1

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador removido
Passo	Nível		Cargas fatoriais		AVE			
			menor	maior				
1	1	Centralidade do Trabalho	0,292	0,776	0,399	10	0,453	v14a
		N.Orient. Deveres	0,317	0,728	0,294	5	0,441	v22
		N.Orient. Direitos	0,480	0,748	0,416	5	0,323	v17
		Objet. Result. Valorizados	0,098	0,620	0,232	17	0,717	v02
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,484	0	-	-
2	1	Centralidade do Trabalho	0,419	0,778	0,434	9	0,468	v104a
		N.Orient. Deveres	0,453	0,752	0,350	4	0,431	v24
		N.Orient. Direitos	0,584	0,796	0,499	4	0,268	v15
		Objet. Result. Valorizados	0,220	0,623	0,246	16	0,725	v13
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,473	0	-	-
3	1	Centralidade do Trabalho	0,457	0,781	0,470	8	0,449	v60
		N.Orient. Deveres	0,529	0,771	0,433	3	0,417	v18
		N.Orient. Direitos	0,689	0,836	0,589	3	0,250	v19
		Objet. Result. Valorizados	0,363	0,636	0,264	15	0,737	v43
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,463	0	-	-
4	1	Centralidade do Trabalho	0,555	0,798	0,515	7	0,537	v08
		N.Orient. Deveres	0,690	0,854	0,603	2	0,311	-
		N.Orient. Direitos	0,865	0,891	0,771	2	0,157	-
		Objet. Result. Valorizados	0,359	0,630	0,272	14	0,725	v48
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,432	0	-	-
5	1	Centralidade do Trabalho	0,651	0,810	0,563	6	0,533	v01
		N.Orient. Deveres	0,690	0,854	0,603	2	0,311	-
		N.Orient. Direitos	0,865	0,891	0,771	2	0,152	-
		Objet. Result. Valorizados	0,431	0,623	0,281	13	0,737	v10
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,433	0	-	-
6	1	Centralidade do Trabalho	0,673	0,817	0,604	5	0,455	v11
		N.Orient. Deveres	0,700	0,847	0,604	2	0,338	-
		N.Orient. Direitos	0,864	0,891	0,771	2	0,180	-
		Objet. Result. Valorizados	0,393	0,644	0,302	12	0,738	v06
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,427	0	-	-
7	1	Centralidade do Trabalho	0,778	0,860	0,677	4	0,283	-
		N.Orient. Deveres	0,772	0,786	0,607	2	0,317	-
		N.Orient. Direitos	0,853	0,901	0,770	2	0,184	-
		Objet. Result. Valorizados	0,377	0,662	0,333	11	0,768	v09
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,388	0	-	-
8	1	Centralidade do Trabalho	0,771	0,859	0,676	4	0,216	-
		N.Orient. Deveres	0,761	0,796	0,606	2	0,339	-
		N.Orient. Direitos	0,852	0,902	0,770	2	0,201	-
		Objet. Result. Valorizados	0,368	0,675	0,362	10	0,766	v04
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,381	0	-	-
9	1	Centralidade do Trabalho	0,762	0,855	0,675	4	0,144	-
		N.Orient. Deveres	0,731	0,823	0,605	2	0,360	-
		N.Orient. Direitos	0,849	0,904	0,769	2	0,211	-
		Objet. Result. Valorizados	0,538	0,688	0,395	9	0,773	v42
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,372	0	-	-
10	1	Centralidade do Trabalho	0,758	0,855	0,675	4	0,121	-
		N.Orient. Deveres	0,732	0,822	0,606	2	0,395	-
		N.Orient. Direitos	0,853	0,901	0,770	2	0,240	-
		Objet. Result. Valorizados	0,613	0,673	0,418	8	0,752	v38
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,377	0	-	-
11	1	Centralidade do Trabalho	0,765	0,857	0,676	4	0,144	-
		N.Orient. Deveres	0,771	0,787	0,607	2	0,405	-
		N.Orient. Direitos	0,859	0,896	0,770	2	0,274	-
		Objet. Result. Valorizados	0,626	0,704	0,437	7	0,685	v39
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,377	0	-	-

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador removido
Passo	Nível		Cargas fatoriais		AVE			
			menor	maior				
12	1	Centralidade do Trabalho	0,766	0,857	0,676	4	0,137	-
		N.Orient. Deveres	0,766	0,791	0,607	2	0,439	-
		N.Orient. Direitos	0,865	0,891	0,771	2	0,344	-
		Objet. Result. Valorizados	0,596	0,733	0,458	6	0,633	v40
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,389	0	-	-
13	1	Centralidade do Trabalho	0,766	0,856	0,676	4	0,146	-
		N.Orient. Deveres	0,751	0,805	0,606	2	0,460	-
		N.Orient. Direitos	0,866	0,890	0,771	2	0,390	-
		Objet. Result. Valorizados	0,644	0,767	0,502	5	0,566	v41
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,391	0	-	-
14	1	Centralidade do Trabalho	0,769	0,859	0,676	4	0,164	-
		N.Orient. Deveres	0,735	0,819	0,606	2	0,485	-
		N.Orient. Direitos	0,868	0,888	0,771	2	0,444	-
		Objet. Result. Valorizados	0,684	0,783	0,563	4	0,449	v46
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,385	0	-	-
15	1	Centralidade do Trabalho	0,774	0,861	0,677	4	0,273	-
		N.Orient. Deveres	0,676	0,864	0,602	2	0,482	-
		N.Orient. Direitos	0,878	0,878	0,771	2	0,483	-
		Objet. Result. Valorizados	0,764	0,833	0,643	3	0,288	-
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,381	0	-	-

Na Tabela são apresentados, para cada construto, as maiores cargas dos indicadores e as menores cargas e o AVE do construto, além do indicador a ser removido. O indicador v20 não foi eliminado para não deixar o construto com somente um indicador.

APÊNDICE 05 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A2

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover
Passo	Nível		Cargas fatorias		AVE			
			menor	maior				
1	1	Centr. Kanungo	0,321	0,798	0,464	8	0,557	v14a
		Centr. MOW	0,750	0,868	0,658	2	0,185	-
		N.Orient. Deveres	0,305	0,743	0,293	5	0,394	v22
		N.Orient. Direitos	0,503	0,742	0,415	5	0,253	v17
		Result. Valorizados	0,104	0,723	0,354	11	0,313	v02
		Objetivos	0,414	0,693	0,334	6	0,623	v43
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,388	-	-	-
2	1	Centr. Kanungo	0,548	0,799	0,516	7	0,598	v08
		Centr. MOW	0,761	0,859	0,659	2	0,198	-
		N.Orient. Deveres	0,462	0,764	0,349	4	0,376	v24
		N.Orient. Direitos	0,582	0,798	0,499	4	0,186	v15
		Result. Valorizados	0,432	0,712	0,373	10	0,299	v13
		Objetivos	0,446	0,699	0,399	5	0,639	v48
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,383	-	-	-
3	1	Centr. Kanungo	0,654	0,808	0,563	6	0,586	v01
		Centr. MOW	0,774	0,849	0,660	2	0,197	-
		N.Orient. Deveres	0,557	0,788	0,431	3	0,356	v18
		N.Orient. Direitos	0,682	0,836	0,590	3	0,163	v19
		Result. Valorizados	0,650	0,713	0,393	9	0,339	v10
		Objetivos	0,550	0,700	0,465	4	0,634	v47
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,379	-	-	-
4	1	Centr. Kanungo	0,670	0,818	0,605	5	0,620	v11
		Centr. MOW	0,782	0,842	0,660	2	0,211	-
		N.Orient. Deveres	0,626	0,895	0,597	2	0,288	-
		N.Orient. Direitos	0,872	0,884	0,771	2	0,132	-
		Result. Valorizados	0,696	0,794	0,407	8	0,335	-
		Objetivos	0,527	0,730	0,535	3	0,592	v45
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,363	-	-	-
5	1	Centr. Kanungo	0,787	0,862	0,677	4	0,557	-
		Centr. MOW	0,785	0,840	0,660	2	0,207	-
		N.Orient. Deveres	0,625	0,896	0,597	2	0,287	-
		N.Orient. Direitos	0,873	0,883	0,771	2	0,136	-
		Result. Valorizados	0,691	0,796	0,433	8	0,348	-
		Objetivos	0,498	0,754	0,535	2	0,594	v44
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,355	-	-	-
6	1	Centr. Kanungo	0,789	0,861	0,677	4	0,588	-
		Centr. MOW	0,783	0,841	0,660	2	0,221	-
		N.Orient. Deveres	0,613	0,903	0,595	2	0,276	-
		N.Orient. Direitos	0,872	0,884	0,771	2	0,128	-
		Result. Valorizados	0,692	0,796	0,471	8	0,327	-
		Objetivos	0,562	0,765	0,535	1	0,597	v46
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,356	-	-	-
7	1	Centr. Kanungo	0,789	0,862	0,677	4	0,618	-
		Centr. MOW	0,781	0,843	0,660	2	0,227	-
		N.Orient. Deveres	0,588	0,916	0,592	2	0,269	-
		N.Orient. Direitos	0,877	0,879	0,771	2	0,127	-
		Result. Valorizados	0,692	0,795	0,515	8	0,298	-
		Objetivos	0,690	0,775	0,535	-	0,605	-
	2	Significado do Trabalho	-	-	0,357	-	-	-

APÊNDICE 06 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A3

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover
Passo	Nível		Cargas fatorias menor	maior	AVE			
1	1	Centr. Kanungo	0,665	0,817	0,564	6	0,944	v01
		Centr. MOW	0,798	0,827	0,661	2	0,364	-
		N.Orient. Deveres	0,320	0,720	0,294	5	0,450	v22
		N.Orient. Direitos	0,478	0,747	0,416	5	0,346	v17
		Result. Valorizados	0,159	0,756	0,335	6	0,326	v02
		Objetivos	0,441	0,685	0,358	11	0,869	v43
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,654	-	0,391	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,598	-	0,689	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,469	-	-	-
2	1	Centr. Kanungo	0,787	0,824	0,605	5	0,931	-
		Centr. MOW	0,799	0,826	0,661	2	0,379	-
		N.Orient. Deveres	0,446	0,742	0,350	4	0,450	v24
		N.Orient. Direitos	0,582	0,793	0,499	4	0,279	v15
		Result. Valorizados	0,434	0,743	0,400	5	0,351	v13
		Objetivos	0,502	0,676	0,377	10	0,855	v48
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,655	-	0,404	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,603	-	0,709	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,460	-	-	-
3	1	Centr. Kanungo	0,787	0,824	0,605	5	0,931	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,378	-
		N.Orient. Deveres	0,536	0,764	0,433	3	0,428	v18
		N.Orient. Direitos	0,701	0,832	0,589	3	0,231	-
		Result. Valorizados	0,633	0,742	0,465	4	0,372	v06
		Objetivos	0,548	0,686	0,395	9	0,859	v42
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,654	-	0,432	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,616	-	0,725	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,454	-	-	-
4	1	Centr. Kanungo	0,787	0,824	0,605	5	0,930	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,379	-
		N.Orient. Deveres	0,751	0,806	0,606	2	0,378	-
		N.Orient. Direitos	0,695	0,835	0,589	3	0,246	-
		Result. Valorizados	0,638	0,792	0,538	3	0,297	v10
		Objetivos	0,613	0,675	0,418	8	0,895	v38
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,655	-	0,403	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,596	-	0,675	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,425	-	-	-
5	1	Centr. Kanungo	0,788	0,825	0,605	5	0,932	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,377	-
		N.Orient. Deveres	0,728	0,825	0,605	2	0,388	-
		N.Orient. Direitos	0,687	0,835	0,590	3	0,292	-
		Result. Valorizados	0,824	0,852	0,702	2	0,242	-
		Objetivos	0,626	0,707	0,437	7	0,915	v40
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,654	-	0,388	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,579	-	0,603	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,418	-	-	-

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover
Passo	Nível		Cargas fatoriais		AVE			
			menor	maior				
6	1	Centr. Kanungo	0,788	0,825	0,605	5	0,932	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,376	-
		N.Orient. Deveres	0,710	0,839	0,604	2	0,390	-
		N.Orient. Direitos	0,681	0,837	0,590	3	0,299	-
		Result. Valorizados	0,834	0,843	0,703	2	0,298	-
	Objetivos	0,591	0,745	0,460	6	0,883	v39	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,654	-	0,428	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,591	-	0,559	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,419	-	-	-
7	1	Centr. Kanungo	0,788	0,825	0,605	5	0,933	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,375	-
		N.Orient. Deveres	0,694	0,852	0,603	2	0,407	-
		N.Orient. Direitos	0,673	0,838	0,590	3	0,333	v19
		Result. Valorizados	0,834	0,843	0,703	2	0,322	-
	Objetivos	0,615	0,771	0,503	5	0,855	v41	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,654	-	0,431	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,588	-	0,531	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,425	-	-	-
8	1	Centr. Kanungo	0,788	0,825	0,605	5	0,936	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,368	-
		N.Orient. Deveres	0,616	0,901	0,596	2	0,333	-
		N.Orient. Direitos	0,876	0,881	0,771	2	0,218	-
		Result. Valorizados	0,835	0,842	0,703	2	0,404	-
	Objetivos	0,681	0,779	0,564	4	0,781	v46	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,652	-	0,607	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,592	-	0,427	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,396	-	-	-
9	1	Centr. Kanungo	0,788	0,825	0,605	5	0,937	-
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,365	-
		N.Orient. Deveres	0,572	0,923	0,590	2	0,314	-
		N.Orient. Direitos	0,874	0,882	0,771	2	0,208	-
		Result. Valorizados	0,831	0,845	0,703	2	0,513	-
	Objetivos	0,779	0,827	0,644	3	0,679	-	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,651	-	0,667	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,596	-	0,400	-
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,397	-	-	-

APÊNDICE 07 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO A4

Processamento		Constructo	Validade convergente		AVE	Qtd indic	R2	Indicador a remover	
Passo	Nível		Cargas fatoriais menor	maior					
1	1	Centr. Kanungo	0,647	0,817	0,564	6	0,945	v11	
		Centr. MOW	0,798	0,827	0,661	2	0,362	-	
		N.Orient. Deveres	0,365	0,721	0,296	5	0,683	v22	
		N.Orient. Direitos	0,427	0,755	0,417	5	0,838	v17	
		Result. Valorizados	0,159	0,756	0,335	6	0,330	v02	
		Objetivos	0,439	0,684	0,358	11	0,867	v43	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,653	-	0,447	-	
		Normas Sociais	-	-	0,598	-	0,423	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,761	-	0,698	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,522	-	-	-	
	2	1	Centr. Kanungo	0,668	0,850	0,611	5	0,932	v01
			Centr. MOW	0,806	0,820	0,661	2	0,359	-
N.Orient. Deveres			0,455	0,754	0,351	4	0,674	v18	
N.Orient. Direitos			0,587	0,789	0,499	4	0,832	v15	
Result. Valorizados			0,433	0,744	0,400	5	0,345	v13	
Objetivos			0,502	0,676	0,377	10	0,860	v48	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,646	-	0,407	-	
		Normas Sociais	-	-	0,603	-	0,381	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,753	-	0,732	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,506	-	-	-	
3		1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,915	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,374	-
	N.Orient. Deveres		0,480	0,771	0,440	3	0,687	v24	
	N.Orient. Direitos		0,674	0,835	0,590	3	0,816	v19	
	Result. Valorizados		0,633	0,744	0,465	4	0,365	v06	
	Objetivos		0,548	0,687	0,395	9	0,864	v42	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,416	-	
		Normas Sociais	-	-	0,615	-	0,328	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,752	-	0,753	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,499	-	-	-	
	4	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,915	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,374	-
N.Orient. Deveres			0,697	0,849	0,603	2	0,652	-	
N.Orient. Direitos			0,877	0,879	0,771	2	0,774	-	
Result. Valorizados			0,636	0,793	0,538	3	0,299	v10	
Objetivos			0,613	0,676	0,418	8	0,894	v45	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,438	-	
		Normas Sociais	-	-	0,596	-	0,268	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,707	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,471	-	-	-	
5		1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,916	-
			Centr. MOW	0,808	0,817	0,661	2	0,372	-
	N.Orient. Deveres		0,694	0,851	0,603	2	0,649	-	
	N.Orient. Direitos		0,877	0,879	0,771	2	0,777	-	
	Result. Valorizados		0,811	0,863	0,702	2	0,250	-	
	Objetivos		0,615	0,712	0,435	7	0,911	v47	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,475	-	
		Normas Sociais	-	-	0,581	-	0,268	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,651	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,464	-	-	-	
	6	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,917	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,371	-
N.Orient. Deveres			0,692	0,853	0,603	2	0,649	-	
N.Orient. Direitos			0,878	0,879	0,771	2	0,777	-	
Result. Valorizados			0,804	0,870	0,701	2	0,282	-	
Objetivos			0,574	0,744	0,460	6	0,885	v44	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,539	-	
		Normas Sociais	-	-	0,584	-	0,261	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,616	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,472	-	-	-	

Processamento		Construto	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover
Passo	Nível		Cargas fatorias		AVE			
			menor	maior				
6	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,917	-
		Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,371	-
		N.Orient. Deveres	0,692	0,853	0,603	2	0,649	-
		N.Orient. Direitos	0,878	0,879	0,771	2	0,777	-
		Result. Valorizados	0,804	0,870	0,701	2	0,282	-
	Objetivos	0,574	0,744	0,460	6	0,885	v44	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,539	-
		Normas Sociais	-	-	0,584	-	0,261	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,616	-
3	Significado do Trabalho	-	-	0,472	-	-	-	
7	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,918	-
		Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,369	-
		N.Orient. Deveres	0,690	0,854	0,603	2	0,649	-
		N.Orient. Direitos	0,878	0,879	0,771	2	0,778	-
		Result. Valorizados	0,803	0,871	0,701	2	0,315	-
	Objetivos	0,613	0,767	0,505	5	0,856	v46	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,643	-	0,611	-
		Normas Sociais	-	-	0,585	-	0,232	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,590	-
3	Significado do Trabalho	-	-	0,478	-	-	-	
8	1	Centr. Kanungo	0,651	0,825	0,605	4	0,935	v11
		Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,370	-
		N.Orient. Deveres	0,686	0,857	0,603	2	0,647	-
		N.Orient. Direitos	0,878	0,878	0,771	2	0,779	-
		Result. Valorizados	0,806	0,868	0,701	2	0,374	-
	Objetivos	0,705	0,790	0,564	4	0,803	-	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,652	-	0,730	-
		Normas Sociais	-	-	0,589	-	0,213	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,529	-
3	Significado do Trabalho	-	-	0,490	-	-	-	
9	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	3	0,919	-
		Centr. MOW	0,807	0,818	0,661	2	0,366	-
		N.Orient. Deveres	0,687	0,856	0,603	2	0,646	-
		N.Orient. Direitos	0,878	0,878	0,771	2	0,780	-
		Result. Valorizados	0,805	0,869	0,701	2	0,368	-
	Objetivos	0,705	0,790	0,564	4	0,808	-	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,642	-	0,670	-
		Normas Sociais	-	-	0,588	-	0,216	-
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,565	-
3	Significado do Trabalho	-	-	0,484	-	-	-	

APÊNDICE 08 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO PROPOSTO E1

Processamento		Construto	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover	
Passo	Nível		Cargas fatorias menor	maior	AVE				
1	1	Centr. Kanungo	0,387	0,803	0,467	7	0,953	v14a	
		Centr. MOW	0,796	0,830	0,661	2	0,346	-	
		Aceitar e valorizar	0,613	0,704	0,421	3	0,563	v18	
		Melhorar	0,744	0,811	0,606	2	0,651	-	
		Social	0,676	0,760	0,515	3	0,737	v10	
		Pessoal	0,365	0,880	0,478	3	0,639	v02	
		Ambiente	0,652	0,802	0,545	5	0,687	v43	
		Tarefa	0,616	0,768	0,471	6	0,743	v42	
	N.Orient. Direitos	0,427	0,755	0,417	5	0,835	v17		
	2	N.Orient. Deveres	-	-	0,607	-	0,668	-	
		Centralidade do Trabalho	-	-	0,650	-	0,459	-	
		Objetivos	-	-	0,715	-	0,861	-	
		Resultados	-	-	0,688	-	0,320	-	
	3	Normas Sociais	-	-	0,751	-	0,405	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,591	-	0,683	-	
	4	Significado do Trabalho	-	-	0,515	-	-	-	
	2	1	Centr. Kanungo	0,545	0,806	0,516	6	0,953	v08
			Centr. MOW	0,795	0,830	0,661	2	0,350	-
			Aceitar e valorizar	0,683	0,848	0,592	2	0,458	-
			Melhorar	0,750	0,806	0,606	2	0,713	-
Social			0,723	0,889	0,656	2	0,688	-	
Pessoal			0,751	0,878	0,667	2	0,669	-	
Ambiente			0,741	0,805	0,593	4	0,713	-	
Tarefa			0,652	0,760	0,504	5	0,763	v46	
N.Orient. Direitos		0,592	0,790	0,499	4	0,832	v15		
2		N.Orient. Deveres	-	-	0,586	-	0,631	-	
		Centralidade do Trabalho	-	-	0,652	-	0,501	-	
		Objetivos	-	-	0,738	-	0,878	-	
		Resultados	-	-	0,679	-	0,281	-	
3		Normas Sociais	-	-	0,732	-	0,361	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,579	-	0,625	-	
4		Significado do Trabalho	-	-	0,495	-	-	-	
3		1	Centr. Kanungo	0,646	0,817	0,564	5	0,947	v11
			Centr. MOW	0,799	0,826	0,661	2	0,358	-
			Aceitar e valorizar	0,675	0,853	0,592	2	0,444	-
			Melhorar	0,757	0,799	0,606	2	0,726	-
	Social		0,723	0,889	0,656	2	0,687	-	
	Pessoal		0,752	0,877	0,667	2	0,670	-	
	Ambiente		0,742	0,808	0,593	4	0,716	-	
	Tarefa		0,698	0,794	0,564	4	0,693	v38	
	N.Orient. Direitos	0,666	0,837	0,591	3	0,804	v19		
	2	N.Orient. Deveres	-	-	0,585	-	0,666	-	
		Centralidade do Trabalho	-	-	0,652	-	0,530	-	
		Objetivos	-	-	0,705	-	0,842	-	
		Resultados	-	-	0,678	-	0,333	-	
	3	Normas Sociais	-	-	0,735	-	0,344	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,588	-	0,625	-	
	4	Significado do Trabalho	-	-	0,500	-	-	-	

Processamento		Construto	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover
Passo	Nível		Cargas fatoriais		AVE			
			menor	maior				
4	1	Centr. Kanungo	0,806	0,859	0,676	4	0,909	-
		Centr. MOW	0,820	0,849	0,696	2	0,470	-
		Aceitar e valorizar	0,705	0,860	0,618	2	0,477	-
		Melhorar	0,786	0,844	0,665	2	0,740	-
		Social	0,707	0,785	0,568	2	0,800	-
		Pessoal	0,785	0,871	0,687	2	0,629	-
		Ambiente	0,750	0,843	0,637	4	0,550	-
		Tarefa	0,774	0,826	0,633	3	0,677	-
	2	N.Orient. Direitos	0,876	0,884	0,774	2	0,723	-
		N.Orient. Deveres	-	-	0,608	-	0,741	-
		Centralidade do Trabalho	-	-	0,690	-	0,697	-
		Objetivos	-	-	0,614	-	0,326	-
	3	Resultados	-	-	0,715	-	0,759	-
		Normas Sociais	-	-	0,732	-	0,319	-
	4	Objet. Result. Valorizados	-	-	0,542	-	0,727	-
		Significado do Trabalho	-	-	0,581	-	-	-

APÊNDICE 09 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO A4 – SETOR PÚBLICO

Processamento	Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover		
		Cargas fatorias menor	maior	AVE					
Passo	Nível								
1	1	Centr. Kanungo	0,647	0,817	0,564	6	0,943	v11	
		Centr. MOW	0,798	0,827	0,661	2	0,445	-	
		N.Orient. Deveres	0,365	0,721	0,296	5	0,708	v22	
		N.Orient. Direitos	0,427	0,755	0,417	5	0,824	v17	
		Result. Valorizados	0,159	0,756	0,335	6	0,428	v02	
		Objetivos	0,439	0,684	0,358	11	0,710	v43	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,653	-	0,637	-	
		Normas Sociais	-	-	0,598	-	0,357	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,761	-	0,654	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,522	-	-	-	
	2	1	Centr. Kanungo	0,668	0,850	0,611	5	0,929	v01
			Centr. MOW	0,806	0,820	0,661	2	0,465	-
N.Orient. Deveres			0,455	0,754	0,351	4	0,747	v18	
N.Orient. Direitos			0,587	0,789	0,499	4	0,815	v15	
Result. Valorizados			0,433	0,744	0,400	5	0,442	v13	
Objetivos			0,502	0,676	0,377	10	0,704	v48	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,646	-	0,640	-	
		Normas Sociais	-	-	0,603	-	0,342	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,753	-	0,676	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,506	-	-	-	
3		1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,929	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,466	-
	N.Orient. Deveres		0,480	0,771	0,440	3	0,720	v24	
	N.Orient. Direitos		0,674	0,835	0,590	3	0,787	v19	
	Result. Valorizados		0,633	0,744	0,465	4	0,429	v06	
	Objetivos		0,548	0,687	0,395	9	0,747	v42	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,666	-	
		Normas Sociais	-	-	0,615	-	0,287	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,752	-	0,665	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,499	-	-	-	
	4	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,929	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,466	-
N.Orient. Deveres			0,697	0,849	0,603	2	0,718	-	
N.Orient. Direitos			0,877	0,879	0,771	2	0,789	-	
Result. Valorizados			0,636	0,793	0,538	3	0,376	v10	
Objetivos			0,613	0,676	0,418	8	0,818	v45	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,651	-	
		Normas Sociais	-	-	0,596	-	0,293	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,626	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,471	-	-	-	
5		1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,928	-
			Centr. MOW	0,808	0,817	0,661	2	0,467	-
	N.Orient. Deveres		0,694	0,851	0,603	2	0,716	-	
	N.Orient. Direitos		0,877	0,879	0,771	2	0,790	-	
	Result. Valorizados		0,811	0,863	0,702	2	0,301	-	
	Objetivos		0,615	0,712	0,435	7	0,870	v47	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,678	-	
		Normas Sociais	-	-	0,581	-	0,261	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,576	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,464	-	-	-	

Processamento		Constructo	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover	
Passo	Nível		Cargas fatorias menor	maior	AVE				
6	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	1	-	
		Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0	-	
		N.Orient. Deveres	0,692	0,853	0,603	2	0,716	-	
		N.Orient. Direitos	0,878	0,879	0,771	2	0,791	-	
		Result. Valorizados	0,804	0,870	0,701	2	0,319	-	
		Objetivos	0,574	0,744	0,460	6	0,855	v44	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,644	-	0,708	-	
		Normas Sociais	-	-	0,584	-	0,243	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,584	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,472	-	-	-	
	7	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	4	0,929	-
			Centr. MOW	0,808	0,818	0,661	2	0,465	-
N.Orient. Deveres			0,690	0,854	0,603	2	0,715	-	
N.Orient. Direitos			0,878	0,879	0,771	2	0,791	-	
Result. Valorizados			0,803	0,871	0,701	2	0,333	-	
Objetivos			0,613	0,767	0,505	5	0,830	v46	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,643	-	0,740	-	
		Normas Sociais	-	-	0,585	-	0,228	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,567	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,478	-	-	-	
8		1	Centr. Kanungo	0,651	0,825	0,605	4	0,931	v11
			Centr. MOW	0,800	0,826	0,661	2	0,461	-
	N.Orient. Deveres		0,686	0,857	0,603	2	0,714	-	
	N.Orient. Direitos		0,878	0,878	0,771	2	0,792	-	
	Result. Valorizados		0,806	0,868	0,701	2	0,429	-	
	Objetivos		0,705	0,790	0,564	4	0,755	-	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,652	-	0,788	-	
		Normas Sociais	-	-	0,589	-	0,204	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	0,552	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,490	-	-	-	
	9	1	Centr. Kanungo	0,799	0,862	0,677	3	-	-
			Centr. MOW	0,807	0,818	0,661	2	-	-
N.Orient. Deveres			0,687	0,856	0,603	2	-	-	
N.Orient. Direitos			0,878	0,878	0,771	2	-	-	
Result. Valorizados			0,805	0,869	0,701	2	-	-	
Objetivos			0,705	0,790	0,564	4	-	-	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,642	-	-	-	
		Normas Sociais	-	-	0,588	-	-	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,713	-	-	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,484	-	-	-	

APÊNDICE 10 - PASSOS PARA A ANÁLISE DO MODELO A4 – OUTROS SETORES

Processamento		Construto	Validade convergente			Qtd indic	R2	Indicador a remover	
Passo	Nível		Cargas fatorias menor	maior	AVE				
1	1	Centr. Kanungo	0,604	0,832	0,557	6	0,954	v11	
		Centr. MOW	0,696	0,856	0,609	2	0,264	-	
		N.Orient. Deveres	0,360	0,713	0,292	5	0,564	v22	
		N.Orient. Direitos	0,582	0,782	0,487	5	0,856	v15	
		Result. Valorizados	(0,096)	0,757	0,293	6	0,325	v02	
		Objetivos	0,433	0,777	0,433	11	0,941	v42	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,609	-	0,254	-	
		Normas Sociais	-	-	0,633	-	0,365	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,710	-	0,834	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,484	-	-	-	
	2	1	Centr. Kanungo	0,661	0,864	0,613	5	0,946	v01
			Centr. MOW	0,722	0,837	0,611	2	0,254	-
			N.Orient. Deveres	0,445	0,739	0,375	4	0,584	v24
			N.Orient. Direitos	0,683	0,820	0,582	4	0,833	-
			Result. Valorizados	0,296	0,752	0,351	5	0,314	v13
Objetivos			0,588	0,787	0,461	10	0,940	v38	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,600	-	0,193	-	
		Normas Sociais	-	-	0,627	-	0,371	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,709	-	0,866	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,476	-	-	-	
3		1	Centr. Kanungo	0,783	0,866	0,681	4	0,935	-
			Centr. MOW	0,725	0,834	0,611	2	0,258	-
			N.Orient. Deveres	0,620	0,817	0,526	3	0,565	-
			N.Orient. Direitos	0,690	0,815	0,581	4	0,840	v19
			Result. Valorizados	0,599	0,742	0,425	4	0,302	v04
	Objetivos		0,593	0,789	0,481	9	0,936	v40	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,596	-	0,222	-	
		Normas Sociais	-	-	0,619	-	0,371	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,702	-	0,860	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,485	-	-	-	
	4	1	Centr. Kanungo	0,783	0,866	0,681	4	0,936	-
			Centr. MOW	0,725	0,835	0,611	2	0,256	-
			N.Orient. Deveres	0,417	0,930	0,519	3	0,544	-
			N.Orient. Direitos	0,861	0,889	0,766	3	0,783	-
			Result. Valorizados	0,615	0,766	0,497	3	0,281	v06
Objetivos			0,641	0,801	0,505	8	0,942	v43	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,596	-	0,296	-	
		Normas Sociais	-	-	0,611	-	0,293	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,664	-	0,814	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,468	-	-	-	
5		1	Centr. Kanungo	0,783	0,866	0,681	4	0,937	-
			Centr. MOW	0,725	0,834	0,611	2	0,255	-
			N.Orient. Deveres	0,423	0,928	0,520	3	0,545	-
			N.Orient. Direitos	0,861	0,889	0,766	3	0,782	-
			Result. Valorizados	0,792	0,824	0,653	2	0,262	-
	Objetivos		0,671	0,811	0,527	7	0,951	v48	
	2	Centralidade do Trabalho	-	-	0,596	-	0,302	-	
		Normas Sociais	-	-	0,606	-	0,237	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,663	-	0,787	-	
	3	Significado do Trabalho	-	-	0,442	-	-	-	
	6	1	Centr. Kanungo	0,783	0,866	0,681	4	0,941	-
			Centr. MOW	0,722	0,837	0,611	2	0,247	-
			N.Orient. Deveres	0,411	0,933	0,519	3	0,553	-
			N.Orient. Direitos	0,860	0,890	0,766	3	0,777	-
			Result. Valorizados	0,792	0,824	0,653	2	0,328	-
Objetivos			0,695	0,806	0,551	6	0,933	-	
2		Centralidade do Trabalho	-	-	0,594	-	0,396	-	
		Normas Sociais	-	-	0,631	-	0,215	-	
		Objet. Result. Valorizados	-	-	0,665	-	0,732	-	
3		Significado do Trabalho	-	-	0,448	-	-	-	