



RECURSOS HUMANOS

VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: TESTANDO A INVARIÂNCIA E AS DIFERENÇAS DE MÉDIA ENTRE OS GÊNEROS

WORK VALUES: TESTING FOR MEASUREMENT EQUIVALENCE AND FACTOR
MEAN DIFFERENCES ACROSS GENDERS

Ani Caroline Grigion Potrich
Universidade Federal de Santa Maria

Taís de Andrade
Universidade Federal de Santa Maria

Kelmara Mendes Vieira
Universidade Federal de Santa Maria

Vania de Fátima Barros Estivalette
Universidade Federal de Santa Maria

Data de submissão: 09 dez. 2014. **Data de aprovação:**

14 ago. 2015. **Sistema de avaliação:** Double blind review.
Universidade FUMEC / FACE. Prof. Dr. Henrique Cordeiro
Martins, Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho, Prof. Dr. Luiz Claudio
Vieira de Oliveira

RESUMO

Este estudo tem como objetivo desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho, testando sua invariância para o gênero e verificar a existência de diferenças entre homens e mulheres. Para tal, realizou-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, do tipo survey. O instrumento preenchido por 958 discentes foi baseado na Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), de Porto e Pilati (2010), composta por seis fatores. Considerando o modelo proposto e por meio da modelagem de equações estruturais, encontrou-se que o modelo de mensuração é variante entre os gêneros. Ao estimar as diferenças de média, constatou-se que os indivíduos do gênero feminino demonstram maior importância aos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder, do que os indivíduos do gênero masculino, sendo que o fator Poder apresentou a maior diferença significativa entre os grupos. Os resultados sugerem a relevância de se considerar os valores como variáveis promissoras para a compreensão de perspectivas subjetivas em relação ao comportamento dos indivíduos nas organizações, podendo contribuir para o planejamento dos recursos humanos das empresas, assim como para a dimensão individual daqueles que a compõem.

PALAVRAS-CHAVE:

Valores Relativos ao Trabalho. Modelagem de Equações Estruturais. Invariância. Diferenças. Gênero.

ABSTRACT

This study has as its objective developing a value model for work, testing the model's invariance of genders and evaluates the existence of differences between men and women. To achieve its objective, a quantitative study, characterized as a survey research has been made. The instrument has been filled in by 958 students, has been based on the Revised Scale of Work Values (EVT-R) from Porto and Pilati (2010) which is formed by six factors. Considering the proposed model and the structural equation modeling, it has been found that the proposed model is variant between genders. When estimating the difference average, it has been found that female individuals have shown higher importance with Self-determination and Stimulation, Universality and Benevolence, Realization and Power factors than if compared to male ones, the Power factor has shown higher significance between groups. The results suggest the relevance in considering values as promising variables to understand subjective perspective in relation to individuals' behavior in organizations, which can contribute to its human resource planning, as well as for the individual dimension of those who compose it.

KEYWORDS:

Work Values. Structural Equation Modeling. Invariance. Differences. Genders.

INTRODUÇÃO

Alguns estudos têm apontado para as diferenças existentes em relação à divisão sexual do trabalho, atribuindo grande ênfase ao estudo de gênero nas organizações (SILVEIRA, 2006). No contexto da hierarquia de valores do trabalho, as diferenças entre homens e mulheres estão associadas aos objetivos e expectativas profissionais diferenciadas (BARDAGI; ARTECHE; SILVA, 2005). Nesse sentido, a compreensão dos valores relativos ao trabalho assume grande importância, visto que estes são considerados preditores de comportamentos no ambiente laboral (PORTO; TAMAYO, 2008).

Partindo desse panorama, Cappelle *et al.* (2006) destacam que a crescente inserção do contingente feminino nas organizações tem alterado o comportamento da mão-de-obra e das relações laborais. Contudo, na

visão dos referidos autores, mesmo com o aumento dessa participação em praticamente todas as atividades, e com vários direitos conquistados, ainda existem muitas desigualdades em relação ao gênero masculino.

Nesse contexto, emergem questões acerca do gênero no ambiente de trabalho, no qual a mulher vem ganhando cada vez mais espaço dentro das organizações. Segundo Tamayo, Mendes e Paz (2000), as diferenças nas prioridades axiológicas das pessoas influenciam o seu comprometimento com a organização em que trabalham, uma vez que as pessoas levam consigo seus valores pessoais ao ingressar nas organizações. Estivalete *et al.* (2011), ao considerarem a complexidade que envolve as relações entre valores do trabalho e gênero, em estudo realizado em uma indústria frigorífica, constataram que existem diferenças, entre homens e mulheres,

quanto à hierarquia de valores relativos ao trabalho. Os valores das mulheres e dos homens tendem a apresentar diferenças pautadas na socialização anterior ao trabalho, uma vez que as mulheres são encorajadas a valorizar as relações sociais, além de a socialização no trabalho trazer diferenças substanciais para os diferentes gêneros (CHUSMIR; KOBERG; MILLS, 2001). Assim, a investigação dos valores relativos ao trabalho, aliada ao gênero, permite ampliar o entendimento acerca da temática, fornecendo novas possibilidades para a melhor compreensão sobre a influência das perspectivas individuais e sobre os valores relativos ao trabalho.

O tema em foco assume importância ainda maior no contexto das instituições de ensino superior, considerando os discentes de cursos de graduação. Compreender as perspectivas individuais, acerca dos valores relativos ao trabalho desses discentes, pode trazer contribuições que vão além do conhecimento do perfil e valores desses sujeitos. Tal entendimento é complexo, mas poderá também fornecer subsídios para que a educação, nas instituições de ensino superior, a qual assume funções sociais, culturais e políticas, possa repensar a busca da construção do conhecimento por meio das relações que estabelece com o meio, exercitando suas funções de forma aberta e flexível (SANTOS, 2003). Nesse sentido, o entendimento dos valores, que os universitários atribuem ao trabalho, também pode ser útil para a compreensão de como serão pautadas as suas escolhas profissionais, especialmente, em que tipos de organizações gostariam de construir suas carreiras ou, ainda, que estilos de empresas seriam mais adequados à sua percepção do trabalho.

Assim, tendo como objeto de estudo os discentes dos cursos de graduação das instituições de ensino superior públicas e privadas, localizadas no Rio Grande do Sul, objetiva-se desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho e, a partir deste, testar a sua invariância, a fim de verificar se o modelo desenvolvido é adequado para ambos os gêneros ou se existem diferenças significativas na modelagem, que justifiquem a construção de modelos distintos para cada gênero. Por fim, avaliar se há diferenças significativas, em média, no modelo de mensuração, segundo o gênero dos universitários.

Conforme argumentam Leuty e Hansen (2011), existem poucos estudos realizados sobre a compreensão dos valores do trabalho, além de poucas medidas disponíveis com provas suficientes de validade e confiabilidade. Assim, neste trabalho, optou-se por abordar os valores relativos ao trabalho, a partir da Teoria dos Valores Individuais, de Schwartz (1992), alicerçada nos modelos propostos por Ros, Schwartz e Surkis (1999) e por Porto e Pilati (2010).

Na próxima seção, são apresentados os pressupostos teóricos relacionados aos valores relativos ao trabalho e às diferenças de gênero. Nas seções posteriores, apresenta-se o método e a análise dos resultados encontrados. Por fim, são detalhadas as considerações finais acerca do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Valores Relativos ao Trabalho

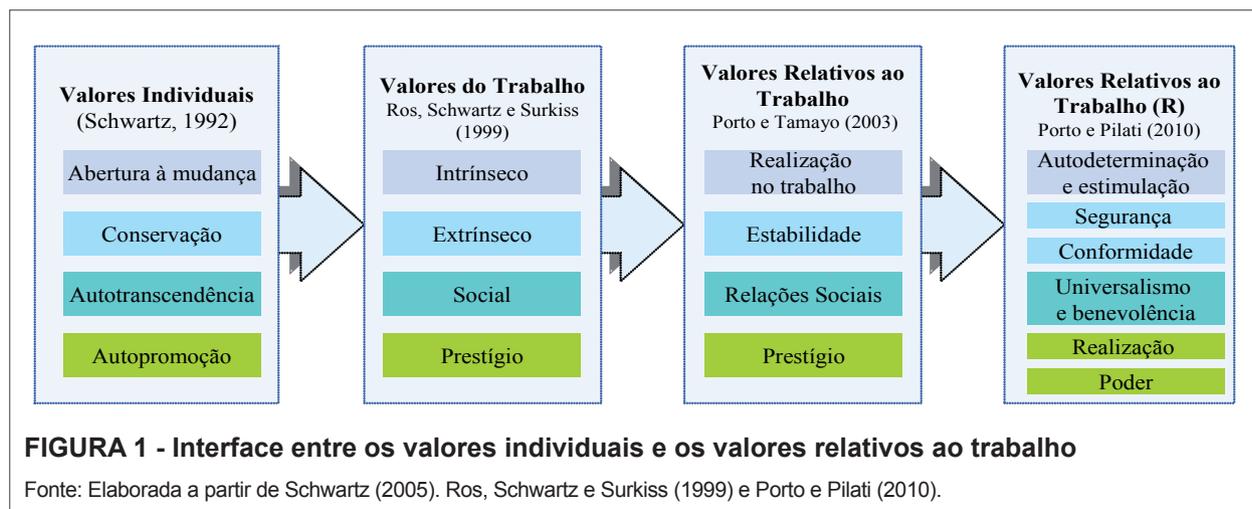
Partindo do pressuposto de que o trabalho desempenha um papel fundamental na vida humana, proporcionando oportunidades para satisfazer diferentes necessidades e objetivos, os valores do trabalho ocupam uma posição central no padrão

geral de valores, mantendo uma relação significativa com os valores pessoais (JIN; ROUNDS, 2012).

Assim, os valores relativos ao trabalho caracterizam-se como uma das facetas dos valores individuais (ELIZUR; SAGIE, 1999), sendo definidos como princípios ou crenças sobre comportamentos, que guiam as avaliações acerca de resultados e alternativas no contexto laboral (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999). No entanto, como afirmam Ueda e Ohzono (2012), o conceito de valores do trabalho não é algo simples, uma vez que as situações de trabalho são complexas e os trabalhadores po-

dem estar interessados em vários aspectos associados ao contexto laboral.

Dentre os modelos sobre valores do trabalho propostos pela literatura, destacam-se a Teoria de Valores Individuais proposta por Schwartz (1992), o modelo de Valores Relativos ao Trabalho desenvolvido por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), a Escala de Valores Relativos ao Trabalho, criada por Porto e Tamayo (2003), e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), proposta por Porto e Pilati (2010). As dimensões abordadas em cada modelo, bem como a correspondência entre elas, são ilustradas na Figura 1.



Como afirmam Porto e Tamayo (2003), os valores individuais apresentam uma estrutura universal e, a partir dela, estruturas específicas são formadas para contextos específicos, como o trabalho, demonstrando alinhamento entre os estudos internacionais e os nacionais. Assim, os valores do trabalho podem ser considerados como subdimensões dos valores gerais, permanecendo relativamente estáveis por longos períodos (UEDA; OHZONO, 2013), embora possam ser modificados durante a trajetória de cada indivíduo.

No entanto, ao identificar que, em alguns estudos (PORTO; TAMAYO, 2007; CAMPOS, 2008), as dimensões da EVT não apresentaram correlações negativas entre os fatores que se constituem em polos opostos, Porto e Pilati (2010) constataram que os fatores da escala não avaliavam todo conteúdo teórico dos tipos motivacionais da Teoria de Schwartz. Assim, os autores desenvolveram a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), tendo como base a Teoria de Valores Individuais de Schwartz (1999), a Teoria de

Valores do Trabalho de Ros, Schwartz e Surkis (1999) e também a Escala de Valores do Trabalho. A EVT-R apresenta seis dimensões: **Autodeterminação e estimulação**, associada ao pensamento e à ação independente, à novidade e ao desafio; **Segurança**, relacionada à estabilidade e à independência financeira; **Conformidade**, relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho; **Universalismo e Benevolência**, referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros; **Realização**, relacionada ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais; e **Poder**, associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos (PORTO; PILATI, 2010).

Diferenças de Gênero nos Valores Relativos ao Trabalho

Compreender as diferenças de gênero existentes nos valores relativos ao trabalho é indispensável. Dentre estas diferenças, Tchaicovsky e Elizur (2000) salientam que os homens tendem a colocar maior ênfase em valores do trabalho que indicam orientação empreendedora, enquanto as mulheres apresentam-se mais direcionadas para aspectos de socialização.

Sobre esse aspecto, Andrade, Hoch e Fossá (2012), ao investigarem como se estabelecem as interações entre valores do trabalho e gênero na percepção dos gerentes do setor bancário, constataram que o trabalho feminino e o masculino são marcados por características cognitivas e emocionais dicotômicas. Enquanto os homens têm como valores prioritários a racionalidade, o desejo de controle e a individualidade, as mulheres priorizam a colaboração

e a coletividade. Da mesma forma, o estudo realizado por Estivalete *et al.* (2011) sinalizou que os homens e mulheres visualizam os valores relativos ao trabalho de modo distinto. Segundo os referidos autores, as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal. Já os homens valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

Nesse sentido, Tamayo (2007) destaca que, mesmo havendo visões distintas entre os gêneros acerca dos valores do trabalho, de maneira geral, os homens priorizam valores individuais (Hedonismo e Estimulação), e as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos (Benevolência, Tradição, Conformidade) e mistos (Segurança e Filantropia).

No entanto, alguns estudos têm sinalizado algumas particularidades sobre a distinção atribuída aos valores do trabalho entre homens e mulheres. Ueda e Ohzono (2013) constataram que os homens atribuem maior importância aos valores realização, poder, autoridade e contribuição. Por outro lado, as mulheres destacam, como prioritário, o valor associado às recompensas monetárias. Para os referidos autores, a preferência dos homens ao valor contribuição e a das mulheres, às recompensas monetárias, mostraram-se divergentes em relação aos pressupostos teóricos e aos resultados empíricos das conclusões de estudos anteriores (VACHA-HAASE *et al.*, 1994; GUMUS; SUNAL, 2012).

Como afirmam Ueda e Ohzono (2013), o valor contribuição inclui a colaboração e o auxílio a outras pessoas que trabalham dentro e fora da organização. Esse tipo de valor do trabalho pode ser mais estreiti-

tamente associado a um sentimento de missão social, relacionado também a comportamentos de cidadania organizacional (UEDA; OHZONO, 2013), comumente priorizados por indivíduos do sexo feminino (GUMUS; SUNAL, 2012). Já o valor recompensas monetárias, associado a independência financeira e a alcance do sucesso financeiro, normalmente é priorizado por indivíduos do sexo masculino. No entanto, como muitos homens dedicam suas vidas às organizações, às vezes, as recompensas intrínsecas, como a realização e contribuição, podem ser mais importantes do que recompensas monetárias (UEDA; OHZONO, 2013). Além disso, para muitas mulheres, o trabalho pode significar um meio de ganhar dinheiro para sobreviver e não necessariamente uma forma de alcançar sucesso financeiro.

Do mesmo modo, Luo e Huang (2011) constataram que os indivíduos do sexo feminino valorizam mais os benefícios econômicos, o ambiente de trabalho, a satisfação e a segurança no trabalho, enquanto os indivíduos do sexo masculino valorizam mais o ambiente social. Da mesma forma, Jiang e Yang (2011) evidenciaram que as mulheres atribuíram maior importância aos valores relacionados às condições materiais e à autorrealização, quando comparadas aos homens. Tais evidências sinalizam a maior preocupação feminina com a perspectiva de o trabalho proporcionar uma vida confortável e estável, sendo os benefícios econômicos associados à renda, para garantir a manutenção de um custo médio de vida (JIANG; YANG, 2011). Como afirmam Luo e Huang (2011), a valorização das condições materiais pode estar associada às necessidades de segurança, naturalmente valorizadas pelas mu-

lheres (LUO; HUANG, 2011), e não necessariamente a aspectos materiais.

Em relação à valorização masculina do ambiente social, Silveira (2006) evidenciou que a necessidade de afiliação social é maior para homens do que para mulheres, ao verificar que os homens atribuem maior importância ao fato de conhecer pessoas e ter condições de sustentar-se, enquanto as mulheres atribuem maior valor à satisfação pessoal e ao prazer no que fazem.

À vista disso, alguns estudos sugerem que, enquanto o comportamento masculino é motivado pelo esforço para dominar, e é indicado por padrões internos de excelência, o comportamento feminino é motivado por necessidade de afiliação e aprovação social (HOFFMAN, 1975). No entanto, essa premissa não é encontrada na totalidade dos estudos. Sobre essa questão, Abu-Saad e Isralowitz (1997) aduzem que parece haver discrepâncias entre as expectativas dos colaboradores do gênero masculino e feminino, além da capacidade das organizações de atendê-las, justificados pelas diferentes motivações e valorizações dos homens e mulheres.

MÉTODO

Com a intenção de atingir os objetivos propostos, realizou-se um estudo descritivo com base em uma abordagem quantitativa, tendo-se como propósito obter informações precisas sobre uma população específica e mensurar um evento (HAIR et al., 2010). Como estratégia de pesquisa realizou-se um *survey*, que permite descobrir fatos, determinar atitudes e opiniões, e ajudar a entender comportamentos, utilizando-se de uma avaliação, análise e descrição de uma população baseada em uma amostra (BAKER, 2001).

Participantes

Considerando os temas focais do estudo, a população investigada foi composta por discentes de graduação das instituições públicas e privadas de ensino superior do Rio Grande do Sul, pertencentes aos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Serviço Social e Pedagogia. Foram selecionadas, por conveniência, cinco instituições, sendo que três delas oferecem cursos de graduação na modalidade de ensino presencial e duas delas possuem exclusivamente cursos de graduação na modalidade a distância. Nessas instituições, foram aplicados 1000 questionários, obtendo-se um retorno de 974 instrumentos. Destes, foram excluídos 16 questionários, parcialmente preenchidos. Assim, a amostra pesquisada fez um total de 958 discentes, sendo 524 acadêmicos dos cursos da modalidade presencial e 434 da modalidade a distância.

Instrumento e modelo de pesquisa

Quanto ao instrumento da coleta dos dados, foi aplicado um questionário contendo 15 questões para identificar o perfil individual e profissional dos respondentes e 38 questões para mensurar os valores relativos ao trabalho, a partir do modelo EVT-R (APÊNDICE A – TABELA 6), desenvolvido por Porto e Pilati (2010). As questões do modelo são distribuídas em seis dimensões (Autodeterminação e estimulação, Segurança, Conformidade, Universalismo e benevolência, Realização e Poder), e possuem uma escala do tipo *Likert* de 5 pontos, variando entre Nada importante (1) e Extremamente importante (5). Assim, quanto maior o escore na escala, mais importância os indivíduos atribuem aos valores.

Os estudos sobre valores relativos ao trabalho evidenciam que os mesmos guiam o comportamento dos indivíduos no contexto laboral, estando associados, inclusive, às decisões e escolhas profissionais (WILS; WILS; TREMBLAY, 2012; TOIT; COETZEE, 2012). Assim, conforme apresentado inicialmente, esta pesquisa pretende desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho, para cada gênero. Para tal, utilizou-se o modelo proposto por Porto e Pilati (2010), o qual prevê que o modelo teórico possui alta correlação entre os fatores. A Figura 2 apresenta o modelo testado.

Análises dos dados

Para a análise dos dados, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) que, conforme Urbach e Ahlemann (2010), consiste numa técnica estatística para estimar e testar relações causais entre variáveis, com base em dados estatísticos e hipóteses causais qualitativas, podendo ser considerada como a segunda geração das análises multivariadas. Essa técnica permite a análise das relações explicativas entre múltiplas variáveis simultaneamente, latentes ou observadas, apresentando melhores resultados na identificação das relações que as técnicas de primeira geração, e proporcionando maior interação entre a teoria e os dados (CHIN, 1998).

Inicialmente, na busca de um modelo de mensuração mais adequado, observou-se a significância estatística dos coeficientes e a magnitude da carga fatorial, as quais devem apresentar variáveis significativas e cargas fatoriais com valores elevados. As variáveis que apresentaram pequenas cargas fatoriais foram excluídas do modelo. Já a avaliação da confiabilidade de cada fator foi realizada através do *Alpha* de Cronbach,

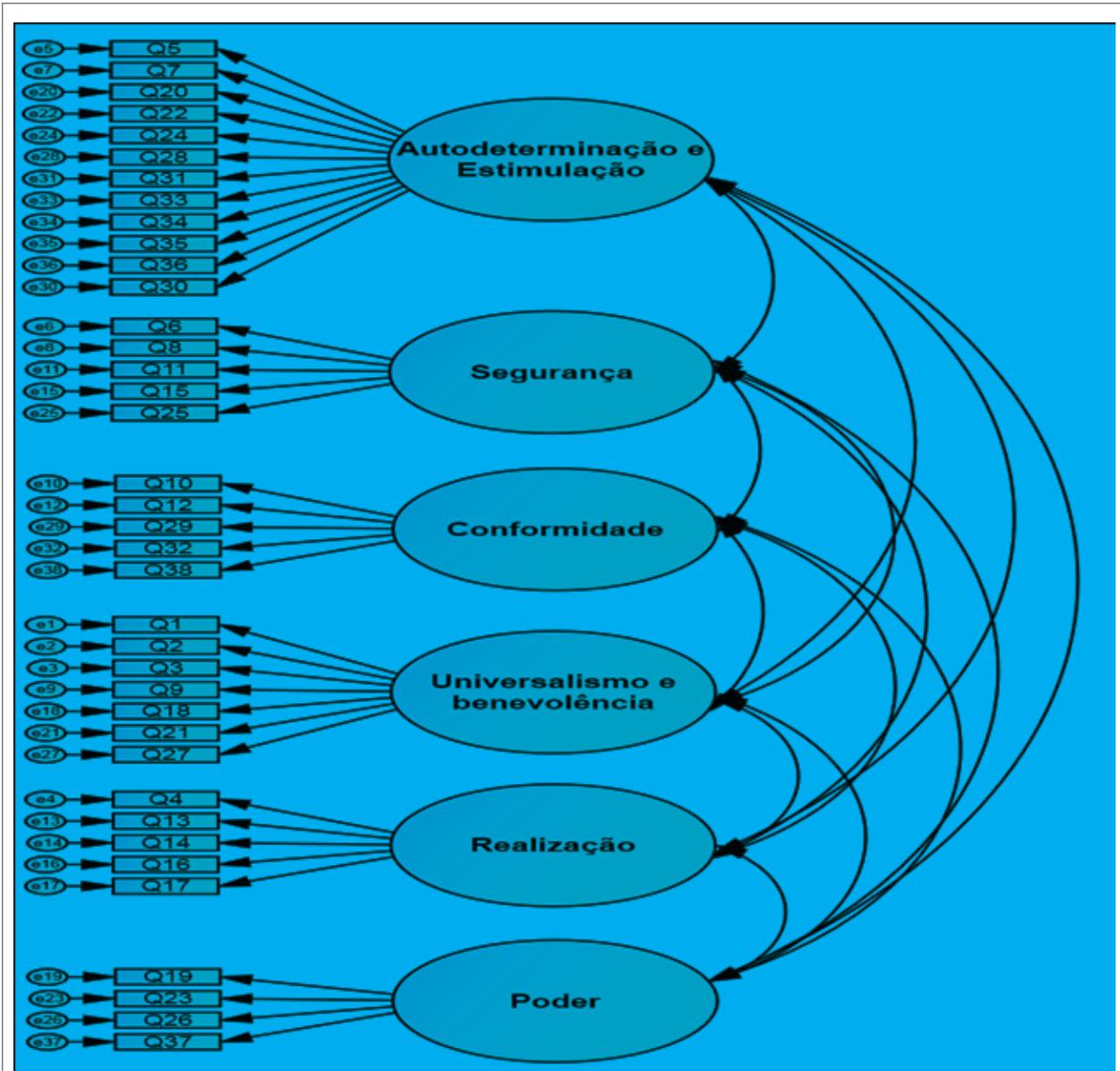


FIGURA 2 - Modelo de pesquisa

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

o qual verifica a consistência interna de uma escala agregada, com base na correlação média entre os pares de indicadores e valores superiores a 0,6, que têm sido considerados aceitáveis para pesquisas exploratórias (HAIR *et al.*, 2010).

Posteriormente, a validade do modelo de valores relativos ao trabalho foi avaliada através da verificação da validade convergente, sendo analisada pela observação

da magnitude e significância estatística dos coeficientes padronizados e pelos índices de ajustes absolutos: estatística *qui-quadrado* (χ^2), *root mean square residual* (RMSR), *root mean square error of approximation* (RMSEA), *goodness-of-fit index* (GFI) e índices de ajuste comparativos: *comparative fit index* (CFI) e *tucker-lewis index* (TLI). Não há um consenso na literatura sobre valores aceitáveis para esses índices. No entanto,

para o qui-quadrado/graus de liberdade, as recomendações variam de menores que cinco até menores que dois (HOOPER; COUGHLAN; MULLEN, 2008). Para CFI, GFI e TLI, sugere-se que os valores acima de 0,9 são aceitáveis e o RMSR e o RMSA devem ficar abaixo de 0,05 e 0,08 respectivamente (HAIR *et al.*, 2010; KLINE, 2011).

Por fim, após a validação do modelo, procedeu-se à análise multigrupo da invariância do modelo entre os gêneros, tendo como finalidade avaliar se a estrutura do modelo é equivalente nos dois grupos.

A análise multigrupo da invariância é feita testando uma série de modelos aninhados (*nested models*), começando com um modelo reduzido livre de restrições e impondo uma ordem crescente de restrições (ARBUCKLE, 2011). A análise da invariância é realizada por meio dos testes de diferenças de qui-quadrados e de diferenças do CFI (BYRNE, 2010). Uma diferença não significativa de qui-quadrados e valores menores que 0.01 na diferença de CFI entre dois modelos indicam invariância entre os grupos examinados (CHEUNG; RENS-VOLD, 2002). Além disso, uma falha em um teste invalida a continuidade de qualquer teste de outro parâmetro (KOUFTEROS; MARCOULIDES, 2006). A hipótese nula testada é que os dados de cada grupo pertencem à mesma população, ou seja, os grupos não diferem e os efeitos da covariância não impactam nas relações estruturais (BYRNE, 2010).

Após a análise de invariância entre os grupos, procedeu-se ao teste de diferença de médias entre os mesmos. Partiu-se do pressuposto de que a invariância das estruturas e das medidas entre os grupos são condições necessárias para a comparação significativa dos grupos de interesse e, com

essas condições atendidas, o teste para significância de diferenças entre grupos sobre os construtos pode ser eficientemente realizado (BOLLEN, 1989; DIMITROV, 2006).

Para a análise dos dados, além da utilização do pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), utilizou-se o software AMOS™ para a modelagem de equações estruturais.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a análise descritiva da amostra e dos fatores que compõem o construto valores relativos ao trabalho, os resultados foram analisados por meio de dois enfoques. O primeiro buscou validar o construto valores relativos ao trabalho, verificando se o modelo desenvolvido é adequado para ambos os gêneros, enquanto o segundo enfoque teve como objetivo encontrar as diferenças significativas, em média, no modelo de mensuração, segundo o gênero dos universitários.

Análises descritivas da amostra e dos fatores dos valores relativos ao trabalho

A amostra investigada foi composta por 958 discentes de graduação das instituições de ensino superior, sendo 337 discentes dos cursos na modalidade presencial das instituições privadas, 187 dos cursos na modalidade presencial das instituições públicas e 434 dos cursos na modalidade a distância das instituições privadas. São 42,1% de homens e 57,9% de mulheres, em média, com 26,4 anos de idade. O estado civil repartiu-se por: 67,1% solteiros e 20,6% casados; 26,6% dos indivíduos afirmaram possuir filhos.

Em relação ao curso de graduação, houve o predomínio dos cursos de Administração

(50,8%) e Direito (13,4%). No que tange ao curso de Administração, este pode ser justificado pelo fato de todas as instituições pesquisadas possuírem tal curso, além de ser o curso que apresentava o maior número de alunos. Quanto ao semestre dos pesquisados, 29,2% encontra-se no terceiro e quarto semestres e 26,5% cursam o quinto e sexto.

Quanto à experiência profissional, 81,7% dos entrevistados já exerceram alguma atividade laboral e 71% estão trabalhando atualmente. O tempo de serviço na empresa configurou-se, em média, em 4 anos, sendo que 25,5% atuam no setor público, 24,3% no setor de serviços e 23,3% no setor de comércio. Quanto às funções desempenhadas, 21,5% exercem os cargos de auxiliar e assistente administrativo e caixa, 11,8% ocupam os cargos de gerente ou diretor e 10,7% exercem atividades profissionais como secretária, balconista e atendente. Tal constatação pode estar associada ao fato de a maioria dos entrevistados cursar Administração e Direito, os quais possuem afinidades com os respectivos cargos. Destaca-se ainda que 55,7% dos entrevistados atuam na área em que gostariam de construir carreira, sendo que a nota atribuída para a realização com o trabalho atual, con-

siderando uma escala de 0 a 10, foi de 7,6.

Posteriormente, na busca de um modelo de mensuração mais adequado, foi adotada a estratégia da retirada das variáveis não significativas e com carga fatorial padronizada baixa e, com isso, não contribuíam significativamente para o modelo, além de testar a confiabilidade de cada fator. A Tabela I apresenta as variáveis excluídas e validadas, e o *Alpha* de *Cronbach* de cada fator.

Ao analisar a composição dos fatores, conforme as variáveis previstas inicialmente pelo modelo de Porto e Pilati (2010), constata-se que os fatores Segurança, Realização e Poder permaneceram com as mesmas variáveis propostas originalmente. No entanto, nos fatores Autodeterminação e Estimulação, Conformidade e Universalismo e Benevolência, duas questões em cada fator foram excluídas por apresentarem cargas fatoriais baixas. As questões Q5 (carga fatorial 0,394) e Q28 (carga fatorial 0,373) são pertencentes ao fator Autodeterminação e Estimulação; as questões Q29 (carga fatorial 0,491) e Q38 (carga fatorial 0,474) são associadas ao fator Conformidade; e as questões Q9 (carga fatorial 0,388) e Q27 (carga fatorial 0,439) são pertencentes ao fator Universalismo e Benevolência. Salienta-se ainda que nenhu-

TABELA 1 - Composição e confiabilidade de cada fator dos valores relativos ao trabalho

Construtos	Variáveis excluídas	Variáveis validadas	<i>Alpha</i> de <i>Cronbach</i>
Autodeterminação e Estimulação	Q5 e Q28	Q7, Q20, Q22, Q24, Q30, Q31, Q33, Q34, Q35 e Q36	0,866
Segurança	-	Q6, Q8, Q11, Q15 e Q25	0,804
Conformidade	Q29 e Q38	Q10, Q12 e Q32	0,642
Universalismo e Benevolência	Q9 e Q27	Q1, Q2, Q3, Q18 e Q21	0,786
Realização	-	Q4, Q13, Q14, Q16 e Q17	0,824
Poder	-	Q19, Q23, Q26 e Q37	0,755

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

ma questão foi excluída por não apresentar significância no modelo. Já no que tange à confiabilidade dos fatores, verifica-se que todos os fatores apresentaram valores adequados (acima de 0,6), demonstrando serem confiáveis.

Validações do modelo de mensuração dos valores relativos ao trabalho

A fim de validar o modelo da mensuração dos valores relativos ao trabalho, consideraram-se as medidas absolutas e comparativas dos índices dos ajustes, tendo como parâmetro que os valores aceitáveis do χ^2 (qui-quadrado) não devem ser significativos ($\chi^2 > 0,05$) e, sendo significativos, a divisão do qui-quadrado pelos graus de liberdade deve apresentar valores iguais ou inferiores a 5 (PEDHARZUR; SCHMELKIN, 1991); os índices GFI, CFI e TLI devem ser superiores a 0,9 e RMSR e RMSEA devem apresentar valores menores do que 0,05 e 0,08, respectivamente (KLINE, 2011). Diante desses pressupostos, constatou-se que os índices do ajuste do modelo inicial dos valores relativos ao trabalho não estavam em conformidade com os valores aceitáveis, indican-

do a necessidade dos ajustes no modelo.

Assim, adotou-se a estratégia do aprimoramento do modelo, na qual o modelo proposto originalmente foi sendo modificado através da retirada das relações não significativas e da incorporação das covariâncias entre os erros. Destaca-se que as modificações efetuadas foram fundamentadas nas teorias que sustentaram a construção do modelo, atendendo a premissa de que o processo de modificação das relações estruturais deve buscar consistência teórica (ULLMAN, 2007). Assim, as inclusões de novas relações só foram aceitas quando apresentaram uma argumentação teórica adequada.

Nessa etapa, inicialmente, foram incluídas relações entre os erros de variáveis pertencentes ao mesmo construto e, em seguida, optou-se por incluir relações entre os erros das variáveis dos construtos distintos, mas que apresentavam interações entre si. As correlações inseridas no modelo estão apresentadas na Tabela 2.

Evidencia-se que todas as correlações introduzidas mostraram-se significativas a 1%, o que salienta a adequação delas. Após

TABELA 2 - Correlação entre os erros

Correlações			Valor	Correlações			Valor	Correlações			Valor
e30	<-->	e31	0,546*	e36	<-->	e37	0,205*	e24	<-->	e35	-0,108*
e33	<-->	e34	0,540*	e14	<-->	e6	0,131*	e34	<-->	e35	0,134*
e20	<-->	e24	0,263*	e19	<-->	e32	-0,192*	e35	<-->	e30	-0,141*
e1	<-->	e2	0,451*	e8	<-->	e23	0,146*	e8	<-->	e6	0,208*
e2	<-->	e3	0,425*	e7	<-->	e8	0,143*	e11	<-->	e6	0,156*
e1	<-->	e3	0,315*	e18	<-->	e17	0,185*	e25	<-->	e15	-0,144*
e11	<-->	e15	0,324*	e7	<-->	e36	-0,121*	e10	<-->	e12	0,306*
e23	<-->	e26	0,304*	e20	<-->	e30	-0,090*	e19	<-->	e37	-0,194*
e17	<-->	e16	0,359*	e20	<-->	e36	-0,091*	e19	<-->	e23	0,153*
e15	<-->	e14	0,260*	e22	<-->	e33	-0,099*				

Nota: * $p < 0,01$.

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

TABELA 3 - Índices de ajuste do modelo de mensuração dos Valores Relativos ao Trabalho

Índices de ajuste	Valores relativos ao trabalho	
	Proposto	Final
Qui-quadrado (valor)	4.290,514	1.422,629
Qui-quadrado (probabilidade)	p - 0,000	p - 0,000
Graus de Liberdade	650	420
Qui-quadrado / Graus de Liberdade	6,601	3,387
GFI - <i>Goodness of Fit</i>	0,790	0,916
CFI - <i>Comparative Fit Index</i>	0,752	0,921
TLI- <i>Tucker-Lewis Index</i>	0,732	0,907
RMSR - <i>Root Mean Square Residual</i>	0,063	0,041
RMSEA - <i>R. M. S. Error of Approximation</i>	0,079	0,050

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

o ajuste do modelo de mensuração, passou-se à análise dos índices que indicam a validade convergente do modelo. Os resultados dos índices de ajuste são expostos na Tabela 3.

Percebe-se, ao avaliar os índices do ajuste, que o modelo proposto apresentava todos os índices inadequados. No entanto, após as inserções das correlações, constatou-se que o modelo final possui ajustes adequados, apresentando validade convergente, dado que os índices CFI, GFI e TLI foram superiores a 0,9 e os índices RMSR e RMSEA foram inferiores a 0,05. Ressalta-se que, em relação ao qui-quadrado, apesar de o mesmo ter mantido o nível de significância ($p = 0,000$), apresentou a razão qui-quadrado/graus de liberdade inferior a 5 ($319,818/108 = 2,96$), valor considerado aceitável (HAIR *et al.*, 2010). A Figura 3 apresenta o modelo de mensuração final dos valores relativos ao trabalho com os coeficientes padronizados e significância das relações do modelo.

Constata-se que o modelo apresentou significância em todas as relações propostas inicialmente e mostrou-se adequado, sendo que os fatores Autodeterminação e Estimulação e Poder são os únicos que

apresentam uma associação alta (0,76) e os fatores Segurança e Universalismo e Benevolência são os que apresentam uma baixa associação (0,32). Os demais fatores demonstram uma associação moderada entre eles (0,40 a 0,69), conforme classificação de Pestana e Gageiro (2003). Em relação à associação alta entre os valores Autodeterminação e Estimulação e Poder, esta pode estar relacionada às metas motivacionais de tais valores, uma vez que ambos atendem a interesses individuais, associados à abertura a mudança e à auto-promoção (SCHWARTZ, 2005).

Assim, após encontrar um modelo validado para mensurar os valores relativos ao trabalho e seus respectivos coeficientes, buscou-se testar a invariância do modelo de mensuração entre os gêneros.

Testes de invariância do modelo de mensuração entre gêneros

Visando a avaliar se o modelo desenvolvido é adequado para ambos os gêneros ou se existem diferenças significativas na modelagem, que justifiquem a construção de modelos distintos para cada gênero, procedeu-se à investigação da invariância da estrutura fatorial dos valores relativos ao trabalho entre os indivíduos do gênero

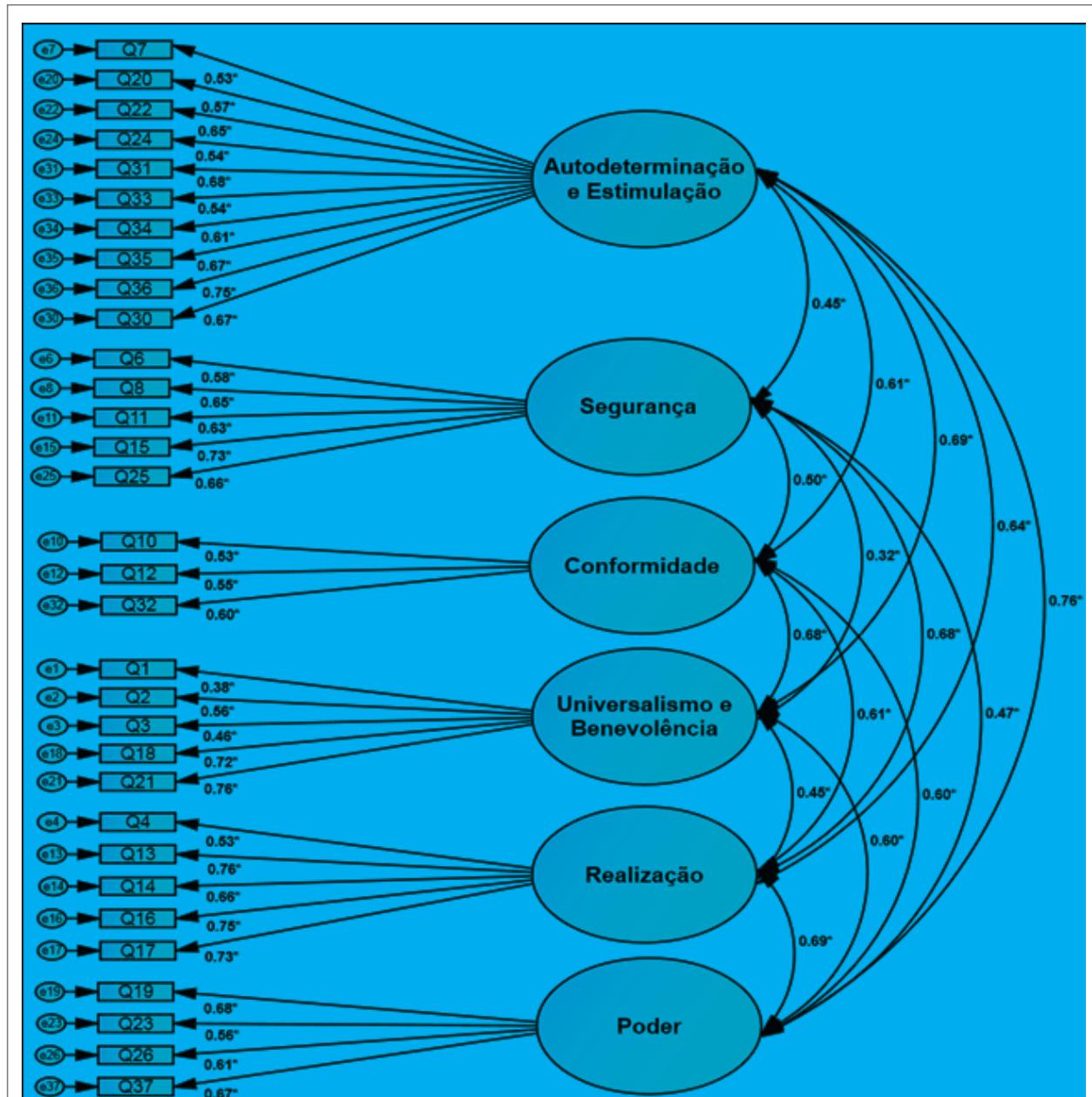


FIGURA 3 - Modelo de mensuração final com os coeficientes padronizados e significância das relações

Nota: * p < 0,01. Por simplicidade, não foram representados as correlações entre os erros, no entanto, estão disponíveis na Tabela 2. Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

masculino e feminino. O procedimento foi executado por meio do teste de diferença de qui-quadrado e da diferença de CFI entre dois modelos aninhados. As restrições de parâmetros entre grupos foram criadas

conforme recomendação de Byrne (2010), gerando quatro modelos:

- Modelo I. Modelo livre (masculino e feminino): sem restrições, com todos os parâmetros livres.

- Modelo 2. Equivalência das cargas fatoriais: com as cargas fatoriais iguais entre os grupos.
- Modelo 3. Equivalência da covariância e variância dos construtos: com as cargas fatoriais e as covariâncias e variâncias dos construtos iguais entre os grupos.
- Modelo 4. Equivalência da covariância e variância dos erros: com as cargas fatoriais e as covariâncias e variâncias dos construtos e dos erros iguais entre os grupos.

A Tabela 4 apresenta os resultados dos testes de validação para a análise de invariância entre os grupos.

A comparação do modelo livre (Modelo 1) com o modelo das cargas fatoriais fixas (Modelo 2) demonstra que as cargas fatoriais são variantes entre os grupos, ou seja, o modelo com cargas fatoriais fixas não se ajusta igualmente para os dois grupos como se ajusta o modelo com cargas fatoriais livres. Tal evidência demonstra a não equivalência no modelo de mensuração para ambos os gêneros, ao apresentar $\Delta CFI = -0,001$, $\Delta\chi^2 = 40,996$ com $\Delta gl = 26$, sendo estatisticamente significantes ($p = 0,031$), evidenciando que os modelos não são invariantes entre os grupos.

Diante desse resultado, buscou-se descobrir onde estavam as diferenças significativas para que os modelos se apresentassem variantes, ou seja, encontrar onde

estavam as diferenças significativas entre os modelos estimados para os gêneros masculino e feminino. Tal verificação se deu através das razões críticas das diferenças (*Critical Ratios for Differences between Parameters*), as quais necessitam apresentar valores maiores ou iguais a 1,96 para serem significativas. Assim, identificaram-se duas variáveis: a questão Q18 (razão crítica = 2,010) e a questão Q23 (razão crítica = 2,644), as quais apontam que a distinção entre os modelos para os gêneros estava pautada no que tange às variáveis sentir-se útil para a sociedade e ter fama.

Em seguida, reestimou-se o modelo, especificando as igualdades das cargas fatoriais, exceto para as questões Q18 e Q23 e observou-se que o teste de diferença de qui-quadrados ($\Delta\chi^2 = 30,273$, $p = 0,178$) passou a ser não significativo, indicando que o modelo de mensuração é parcialmente invariante. A Figura 4 apresenta os resultados estimados para cada um dos gêneros com os coeficientes padronizados e significância das relações dos modelos.

Teste da diferença de médias para os fatores entre os gêneros masculino e feminino

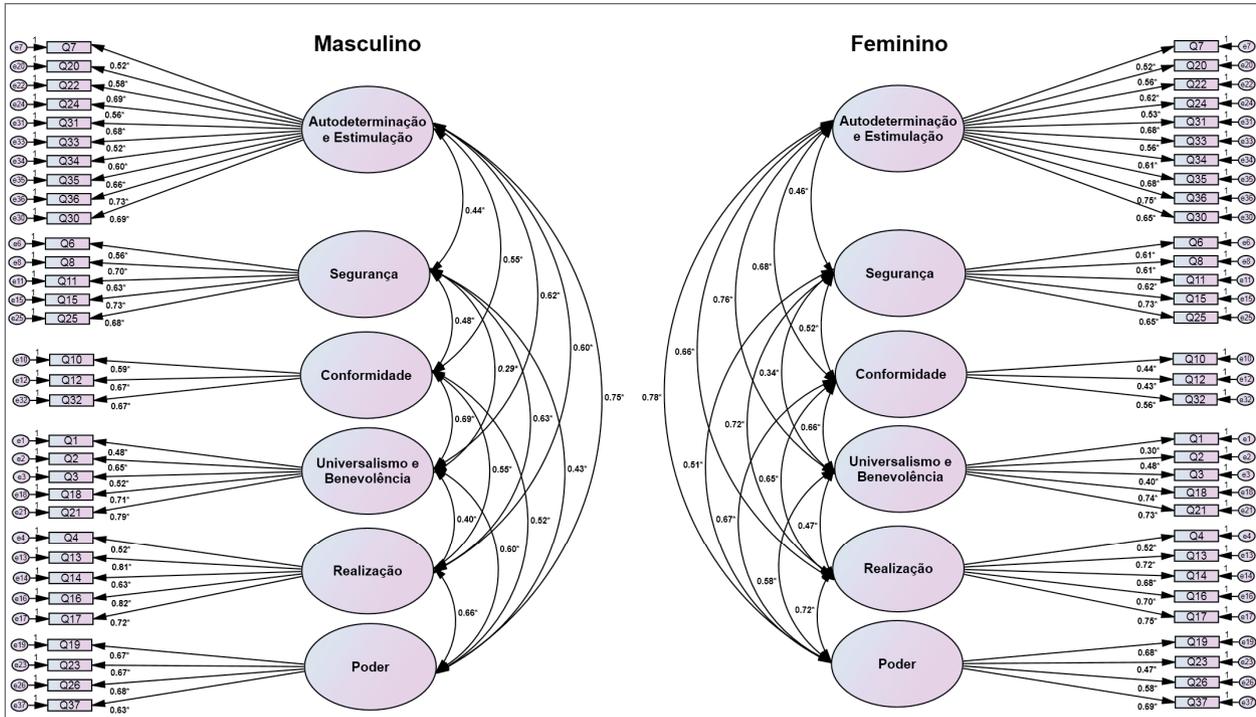
A partir do modelo parcialmente invariante, estimou-se o teste de diferença de médias para os fatores entre os gêne-

TABELA 4 - Resultados dos testes de invariância entre os gêneros masculino e feminino

Descrição dos modelos	χ^2	gl	$\Delta\chi^2$	Δgl	Significância estatística (p)	CFI	ΔCFI
1. Modelo livre (masculino e feminino)	1957,901	840	-	-	-	0,913	-
2. Equivalência das cargas fatoriais	1998,897	866	40,996	26	0,031	0,912	-0,001
3. Equivalência da covariância e variância dos construtos	2051,470	887	93,569	47	0,000	0,909	-0,004
4. Equivalência da covariância e variância dos erros	2187,635	948	229,734	108	0,000	0,904	-0,009

Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = grau de liberdade; $\Delta\chi^2$ = diferença de qui-quadrado; Δgl = diferença em grau de liberdade.

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.



Nota: * p < 0,01. Por simplicidade, não foram representadas as correlações entre os erros, no entanto, estão disponíveis na Tabela 2.

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

FIGURA 4 - Modelo de mensuração final com os coeficientes padronizados e significância das relações para o gênero masculino e feminino

ros masculino e feminino. Diversos autores apontam a existência de tais diferenças, assim como Bardage, Arteché e Silva (2005), ao afirmarem que homens e mulheres divergem quanto à hierarquia dos valores do trabalho.

Dado que os interceptos dos fatores têm uma origem arbitrária, quando os interceptos das variáveis observadas são fixados iguais, a média do fator para um grupo deve ser fixada em zero (BYRNE, 2010). Esse grupo opera como referência, com o qual as médias do outro grupo são comparadas. Neste estudo, os indivíduos do gênero masculino foram arbitrariamente selecionados como o grupo de referência. A Tabela 5 apresenta os resultados do teste de diferença de médias para os fatores dos valores relativos ao trabalho.

Os resultados demonstram que existem diferenças de médias significativas entre os gêneros masculino e feminino nos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder. Os valores estimados e apresentados na Tabela 5 representam a diferença de média do grupo do gênero feminino em relação ao masculino. Tendo em vista que os parâmetros para os indivíduos do gênero masculino foram fixados em zero, esses valores podem ser interpretados como representando as diferenças médias estimadas entre os dois grupos, ajustadas para o erro de medição (KLINE, 2011).

Assim, o valor de 0,072 para o fator de Autodeterminação e Estimulação, por exemplo, indica que o escore médio para aqueles pertencentes ao gênero femi-

TABELA 5 - Teste de diferença de médias para os fatores

Fator	Diferença estimada	Significância estatística (p)
Autodeterminação e Estimulação	0,072	0,028
Segurança	0,012	0,731
Conformidade	0,061	0,179
Universalismo e Benevolência	0,077	0,006
Realização	0,067	0,039
Poder	0,110	0,039

Fonte: Elaborada pelos autores, 2014.

nino sobre esse fator é 0,072 pontos a mais do que a pontuação média para os do gênero masculino. Isso foi indicado nos resultados nas diferenças de médias nos fatores Universalismo e Benevolência, Realização e Poder, as quais também foram maiores em indivíduos do gênero feminino do que nos do gênero masculino, destacando-se o fator Poder, que apresentou a maior diferença entre os gêneros (0,110).

A prioridade das mulheres ao valor Autodeterminação e estimulação implica na valorização feminina em relação à realização no trabalho e à abertura à mudança (SCHWARTZ, 2005; ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999). Para Luo e Huang (2011), tradicionalmente, os homens eram levados a dar maior importância para a realização e desenvolvimento pessoal. No entanto, estudos desenvolvidos pelos referidos autores revelaram que os indivíduos do sexo feminino valorizam mais a realização e o desenvolvimento pessoal, quando comparados aos indivíduos do sexo masculino. Tal fato pode estar associado às mudanças relacionadas à igualdade de gênero, à independência social e econômica das mulheres e ao reconhecimento do trabalho feminino pela sociedade (LUO; HUANG, 2011). Tudo isso pode ter contribuído para

impulsionar a valorização feminina para novidades e desafios.

Quanto à maior valorização feminina em relação ao Universalismo e Benevolência, Tamayo (2007) destaca que as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos, relacionados à preocupação com o bem-comum. Tais achados corroboram os resultados expostos por Andrade, Hoch e Fossá (2012), os quais evidenciam a maior prioridade das mulheres aos valores associados à colaboração e à coletividade.

A prioridade das mulheres aos valores Realização e Poder, ambos associados ao Prestígio e a Autopromoção (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999; SCHWARTZ, 2005), sugere a maior valorização do sexo feminino ao sucesso pessoal, por meio de demonstração de competência, bem como ao status social e prestígio, controle ou domínio sobre os outros (PORTO; PILATI, 2010). Tais resultados são distintos dos achados de estudos ocidentais, os quais evidenciaram que as mulheres atribuem maior importância aos valores universalismo e benevolência, enquanto os homens priorizaram o poder, a estimulação, o hedonismo e a realização (SCHWARTZ; RUBEL, 2005; JIANG; YANG, 2011).

Os resultados deste estudo sinalizam

para algumas mudanças em relação aos valores do trabalho priorizados pelas mulheres, os quais podem evidenciar as mudanças ocorridas no âmbito laboral, nas últimas décadas, bem como o empoderamento feminino. Como afirmam Melo e Lopes (2012), percebe-se uma mudança no comportamento das mulheres no contexto laboral, não para se assemelharem aos homens, mas para competir igualmente com os mesmos. Para os referidos autores, a educação feminina vem, consideravelmente, contribuindo para essa mudança, uma vez que as mulheres têm conquistado maior espaço e reconhecimento no mercado de trabalho. Essas transformações vêm sendo interpretadas como uma forma de empoderamento feminino, associado a condições mais igualitárias entre homens e mulheres, representando um desafio às relações patriarcais, ao poder dominante do homem e à manutenção dos seus privilégios de gênero (MELO; LOPES, 2012). Assim, nesse cenário, a maior valorização da Autodeterminação e estimulação, Realização e Poder por parte das mulheres pode estar refletindo tais transformações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho e testar a invariância do modelo de mensuração, a fim de verificar se existem diferenças significativas na modelagem, que justifiquem a construção de modelos distintos para cada gênero. Buscou também avaliar a existência de diferenças significativas, em média, no modelo de mensuração, segundo o gênero de discentes de instituições de ensino superior pública e privadas no Sul do Brasil.

A realização da validação do modelo de mensuração para os valores relativos ao tra-

balho evidenciou a necessidade de aprimoramento do modelo, realizado por meio da inclusão de covariâncias entre os erros, bem como a exclusão de algumas variáveis. Após essas etapas, o modelo final apresentou índices de ajuste satisfatórios, mantendo-se trinta e uma das trinta e sete questões propostas inicialmente. Esses resultados demonstraram que a EVT-R, proposta por Porto e Pilati (2010), não apresentou um comportamento estável na amostra investigada, sendo necessária a exclusão de seis variáveis do referido instrumento.

Assim, após encontrar um modelo validado para mensurar os valores relativos ao trabalho, procedeu-se à investigação da invariância da estrutura fatorial do modelo entre os indivíduos do gênero masculino e feminino, evidenciando-se que os modelos não são invariantes entre os grupos. Além disso, ao analisar a diferença de médias entre os gêneros, constatou-se que os indivíduos do gênero feminino demonstram maior importância aos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder do que aqueles do gênero masculino, sendo o fator Poder o que apresentou a maior diferença significativa entre os grupos.

Tais achados sinalizaram que as diferenças existentes entre indivíduos do sexo feminino e masculino acerca dos valores do trabalho perpassam as perspectivas teóricas ocidentais, fazendo emergir novas reflexões sobre os motivos que levam homens e mulheres a trabalhar, bem como os princípios orientadores de sua vida no trabalho. As novas configurações do trabalho refletem a maior participação das mulheres e sua crescente valorização, cujos papéis têm sido executados em um cenário cada vez mais competitivo, o que pode ter influenciado a

mudança nos valores do trabalho predominantes para os indivíduos do sexo feminino. A maior valorização das mulheres à Auto-determinação e estimulação, à Realização e ao Poder sugerem também a preocupação feminina com os interesses individuais, além dos tradicionais valores coletivistas associados à preferência feminina.

Tais resultados sugerem a relevância de se considerar os valores como variáveis promissoras para a compreensão de perspectivas subjetivas em relação ao comportamento dos indivíduos nas organizações, podendo contribuir para o seu planejamento, considerando tanto a dimensão individual, quanto a organizacional.

No entanto, como qualquer trabalho, a presente pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na avaliação do alcance dos seus resultados. Assim, cabe destacar que, mesmo o mode-

lo de mensuração tendo apresentado índices de ajuste satisfatórios, seis variáveis foram excluídas, o que indica certa instabilidade da escala. Portanto, abre-se espaço para pesquisas futuras que visem a ampliar o modelo desenvolvido neste estudo.

Sugere-se, assim, que modelos explicativos mais amplos, que considerem outros construtos, além dos valores relativos ao trabalho, devem ser desenvolvidos e testados em estudos posteriores. Considerando a relevância dessa temática no contexto laboral e a necessidade de melhor compreensão acerca dos motivos que levam os indivíduos a trabalhar e a adotar certos comportamentos, recomenda-se também a realização de pesquisas dessa natureza em outros segmentos, podendo congregiar aspectos associados à realização e satisfação no trabalho, permitindo uma análise mais abrangente acerca dos temas.

APÊNDICE A

TABELA 6 - Fatores e variáveis dos Valores Relativos ao Trabalho

Fator	Variáveis
Autodeterminação e Estimulação	Q05. Desenvolver novas habilidades* Q07. Estimular a minha curiosidade Q20. Ter autonomia na realização das minhas tarefas Q22. Ter desafios constantes Q24. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho Q28. Ter um trabalho arriscado* Q30. Ter um trabalho criativo Q31. Ter um trabalho inovador Q33. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos Q34. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas Q35. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos Q36. Ter um trabalho que requer originalidade
Segurança	Q06. Obter estabilidade financeira Q08. Ganhar dinheiro Q11. Poder me sustentar financeiramente Q15. Ser independente financeiramente Q25. Ter melhores condições de vida
Conformidade	Q10. Obedecer às normas do trabalho Q12. Respeitar a hierarquia Q29. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara* Q32. Ter um trabalho organizado Q38. Ter rotinas para realizar o trabalho*
Universalismo e Benevolência	Q01. Ajudar os outros Q02. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade Q03. Combater injustiças sociais Q09. Bom relacionamento com colegas de trabalho* Q18. Ser útil para a sociedade Q21. Ter compromisso social Q27. Amizade com colegas de trabalho*
Realização	Q04. Demonstrar minhas competências Q13. Ser admirado pelo meu trabalho Q14. Ser bem-sucedido na minha profissão Q16. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho Q17. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho
Poder	Q19. Supervisionar outras pessoas Q23. Ter fama Q26. Ter prestígio Q37. Ter uma profissão reconhecida socialmente

* Questões excluídas do modelo.

Fonte: Elaborada a partir de Porto e Pilati (2010).

REFERÊNCIAS

- ABU-SAAD, I.; ISRALOWITZ, R. E. Gender as a determinant of work value among university students in Israel. **Journal of Social Psychology**, [S. l.], v. 137, n. 6, p. 749-763, 1997.
- ANDRADE, T.; HOCH, R. E. E; FOS-SÁ, M. I. T. As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. **Estudos do CEPE**, [S. l.], n. 36, p. 170-194, 2012.
- BAKER, M. J. Selecting a Research Methodology. **The Marketing Review**, [S. l.], v. 1, n. 3, p. 373-398, 2001.
- BARDAGI, M. P; ARTECHE, A. X. C.; SILVA, N. L. Projetos sociais com adolescentes em situação de risco: discutindo o trabalho e a orientação profissional como estratégias de intervenção. In: HUTZ, C. Simon. **Violência e risco na infância e adolescência: pesquisa e intervenção**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.
- BOLLEN, K. A. **Structural Equations with Latent Variables**. Nova York: John Wiley, 1989.
- BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming**. 2 ed., New York: Routledge, 2010.
- CAMPOS, B. A. Estrutura de valores relativos ao trabalho. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Ed.). **Valores humanos e gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, 2008. p. 389-408.
- CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J. de; MELO, M. C. de O. L.; VASCONCELOS, K. A. A Produção científica sobre gênero na administração: uma meta-análise. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais... Rio de Janeiro: ANPAD**, 2006.
- CHEUNG, G. W.; RENSVDL, R. B. Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. **Structural Equation Modeling**, [S. l.], v. 9, n.2, p. 233-255, 2002.
- CHIN, W. W. Issues and opinion on structural equation modeling. **MIS Quarterly**, [S. l.], v. 22, n. 1, 1998.
- CHUSMIR, L. H.; KOBERG, C. S.; MILLS, J. Male-Female differences in the association of Managerial Style and Personal Values. **The Journal of Social Psychology**, [S. l.], v. 129, n. 1, p. 65-78, 2001.
- DIMITROV, D. M. Comparing groups on latent variables: A structural equation modeling approach. **A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation**, [S. l.], v. 26, n. 4, p. 429-436, 2006.
- ELIZUR, D.; SAGIE, A. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. **Applied Psychology: An International Review**, [S. l.], v. 48, n. 1, p. 73-87, 1999.
- ESTIVALETE, V. D. F. B. et al. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 271-286, 2011.
- GUMUS, O. D.; BUYUKSAHIN-SUNAL, A. Gender differences in Turkish undergraduate students' values. **Sex roles**, [S. l.], v. 67, n. 9-10, p. 559-570, 2012.
- HAIR, J. R. et al. **Multivariate Data Analyses**. 7. ed. New Jersey: Pearson, 2010.
- HOFFMAN, L. W. Early childhood experiences and women's achievement. In: MEDNICK, M.; TANGRI, S.; HOFFMAN, L. (Ed.). **Women and achievement social and motivational analysis**. New York: Wiley, 1975. p. 129-146.
- HOOPER, D.; COUGHLAN, J.; MULLEN, M. R. Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. **The Electronic Journal of Business Research Methods**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 53-60, 2008.
- JIANG, X.; YANG, J. Understanding the Work Values of Chinese Employees. **Psychology**, [S. l.], v. 2, p. 579, 2011.
- JIN, J.; ROUNDS, J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 80, n. 2, p. 326-339, 2012.
- KLINE, R. B. **Principles and practice of structural equation modeling**. 3. ed. New York: The Guilford Press, 2011.
- KOUFTEROS, X.; MARCOULIDES, G. A. Product development practices and performance: A structural equation modeling-based multi-group analysis. **International Journal of Production Economics**, [S. l.], v. 103, n. 1, p. 286-307, 2006.
- LEUTY, M. E.; HANSEN, J. I. C. Evidence of construct validity for work values. **Journal of Vocational Behavior**, [S. l.], v. 79, n. 2, p. 379-390, 2011.
- LUO, Y.; HUANG, Y. An Exploration on Tourism Graduates' Perceptions of Work Values and Gender Differences in Work Values. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON EDUCATION MANAGEMENT AND KNOWLEDGE INNOVATION ENGINEERING, 4., 2011, Henan. **Proceedings...** Henan, China: [s. n.], 2011.
- MELO, M. C. L. O.; LOPES, A. L. M. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um mo-

- delo teórico de análise. **Gestão & Planejamento-G&P**, [S. l.], v. 13, n. 3, p. 648-667, 2012.
- PEDHARZUR, E. J.; SCHMELKIN, L. P. **Measurement, design, and analysis: an integrated approach**. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1991.
- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais: a complementaridade do SPSS**. 3. ed. Lisboa: Edições Silabo, 2003.
- PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho-EVTR. **Psicologia: reflexão e crítica**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.
- PORTO, J.; TAMAYO, A. Valores do trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. et al. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, [S. l.], v. 48, n. 2, p. 49-71, 1999.
- SANTOS, M. P. O papel do Ensino Superior na proposta de uma nova educação inclusiva. **Revista Movimento**, [S. l.], n. 7, p. 78-91, 2003.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, [S. l.], v. 25, p. 1-65, 1992.
- SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- SCHWARTZ, S. H.; RUBEL, T. Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S. l.], v. 89, n. 6, p. 1010-1028, 2005.
- SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **REGE - Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 13, p. 77-91, 2006.
- TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: teoria e pesquisa**, [S. l.], v. 23, p. 07-15, 2007.
- TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Revista Estudos de Psicologia**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.
- TCHAIKOVSKY, F. M.; ELIZUR, D. Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. In: CONFERENCE BI-ANNUAL OF INTERNATIONAL SOCIETY FOR THE STUDY OF WORK AND ORGANIZATION VALUES (ISSWOV), 7., 2000, Jerusalem. **Annals...** Jerusalem, 2000.
- TOIT, D. M.; COETZEE, M. Archetypal values of science and engineering staff in relation to their career orientations. **SA Journal of Industrial Psychology**, [S. l.], v. 24, p. 1-14, 2012.
- UEDA, Y.; OHZONO, Y. Effect of work values on work outcomes: Investigating differences between job categories. **International Journal of Business Administration**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 98-111, 2012.
- UEDA, Y.; OHZONO, Y. Differences in Work Values by Gender, Marital Status, and Generation: An Analysis of Data Collected from Working Persons Survey. **International Journal of Human Resource Studies**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 28-41, 2013.
- ULLMAN, J. B. Structural equation modeling. In: TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. Fidell (Org.). **Using multivariate statistics**. 5 ed., Boston: Pearson Education, 2007.
- URBACH, N.; AHLEMANN, F. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. **Journal of Information Technology Theory and Application**, [S. l.], v. 11, n. 2; p. 5-40, 2010.
- VACHA-HAASE, T. et al. Gender Differences on the Values Scale for Ethnic Minority Students. **Journal of Career Assessment**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 408-421, 1994.
- WILS, L.; WILS, T.; TREMBLAY, M. Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers. **Industrial Relations**, [S. l.], v. 65, n. 2, p. 236-256, 2010.