

DIMENSÕES DO SIGNIFICADO DO TRABALHO E SUAS RELAÇÕES

MEANING OF WORK DIMENSIONS AND THEIR RELATIONS

Sérgio Hideo Kubo

Doutorando em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA/USP
São Paulo, São Paulo, Brasil
E-mail: shkubo2@gmail.com

Maria Aparecida Gouvêa

Professora Livre Docente do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA/USP
São Paulo, São Paulo, Brasil
E-mail: magouvea@usp.br

Daielly Melina Nassif Mantovani

Doutoranda em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FEA/USP
São Paulo, São Paulo, Brasil
E-mail: daimantovani@gmail.com

RESUMO

Embora aspectos econômicos sejam relevantes na decisão de se trabalhar, estes nem sempre são os únicos fatores considerados, tendo em vista que o trabalho não apenas supre necessidades de subsistência, mas também de realização e status. O objetivo deste trabalho foi identificar os aspectos associados ao significado do trabalho na vida das pessoas e determinar as relações entre essas dimensões. A partir de uma amostra de 304 profissionais dos setores público e privado, foi elaborado um modelo estrutural que relaciona a centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados advindos do trabalho, que são valorizados pelo indivíduo. Com base em testes de igualdade de média observou-se que mulheres, pessoas com pós-graduação e solteiros possuem maior centralidade; pessoas com maior contato religioso e com menos dependentes possuem maior senso de responsabilidade social. Assim, torna-se possível às organizações traçar estratégias de gestão de pessoas que aumentem o valor do trabalho, percebido pelo indivíduo.

Palavras-chave: Significado do trabalho; Organizações; Centralidade; Objetivos e resultados; Normas sociais.

ABSTRACT

Although economic aspects are relevant for deciding whether to work, they are not the only factors considered in this decision, since working meets not only basic subsistence needs but also the need of status and self-realization. This article aims to identify the aspects associated with the meaning of work in people's lives and determine the relations among these dimensions. From a sample of 304 professionals from both public and private sectors, a structural model has been prepared, which relates the centrality of work, social norms and objectives and results from work that are valued by the person. Based on tests for equality of means we observed that women, graduate level people and single people have larger centrality scores; more religious people and people with until two kids have higher sense of social responsibility. Then it becomes viable to the organizations to create human resources strategies that increase work perceived value.

Keywords: Work meaning; Organizations; Centrality; Objectives and results; Social norms.

Data de submissão: 21 jan. 2013.

Data de aprovação: 26 set. 2013.

INTRODUÇÃO

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 como essencial do ponto de vista do trabalhador. Os fatores não-econômicos relacionados ao trabalho tem sido estudados há várias décadas; o trabalho de Morse e Weiss (1955 *apud* Vroom, 1995, p. 37) enfatiza esses aspectos. Os autores pesquisaram 401 indivíduos e lhes questionaram se, caso viessem a herdar uma quantia que permitissem viver confortavelmente pelo resto da vida, continuariam trabalhando, na mesma atividade ou em outra. Oitenta por cento dos respondentes disseram que continuariam a trabalhar (MORSE; WEISS, 1955 *apud* VROOM, 1995).

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, indicando a existência de outras razões para se trabalhar, além da remuneração. A questão da herança de Morse e Weiss (1955) *apud* Vroom (1995) é chamada por outros autores da literatura como “questão da loteria” (MOW, 1987; BASTOS, 1995; HARPAZ; FU, 2002).

O tema “trabalho”, estudado principalmente no campo da psicologia organizacional, tem sido visto não somente como forma de se obter a renda, mas também como uma atividade que proporciona realização pessoal, *status* social, meio de se estabelecer e manter contatos interpessoais, entre outros. Adicionalmente, quando se considera o significado do trabalho sob a perspectiva de negócios, o assunto tem sua relevância reforçada; pois, a relação do trabalhador com o trabalho é estratégica e influencia diretamente o desempenho das pessoas dentro da organização, minimizando problemas como absenteísmo, rotatividade, desmotivação e insatisfação com o trabalho. O conhecimento dessas relações permite também a criação de políticas de gestão de pessoas mais alinhadas à realidade dos trabalhadores da empresa, bem como permite utilizar essas informações para traçar planos de ação para a estratégia corporativa que balizem os interesses da organização e das pessoas (STEGER *et al.*, 2012).

No contexto atual o trabalho deixa de ter um significado intrapsíquico; este passa a ser construído de acordo com o contexto sócio-cultural ao qual o indivíduo está exposto e que, em geral é dinâmico e em constante mutação, assim como pelas interações indivíduo-sociedade (FERNANDES *et al.*, 2012). Questões mais práticas vêm à tona e podem influenciar a maneira como o indivíduo percebe o trabalho em sua vida; por exemplo, as exigências em termos de formação e qualificação profissional para se ingressar no mercado de trabalho têm se intensificado, o que leva o indivíduo a buscar tanto quanto possível as qualificações necessárias para conseguir o trabalho que deseja. Entretanto, vale ressaltar que nem sempre há congruência entre o que indivíduo deseja ser e o que pode de fato ser em termos profissionais e isto pode afetar o significado atribuído ao trabalho em nível individual (FERNANDES *et al.*, 2012).

Considerando-se a complexidade dessa problemática e as diversas associações de significados que os indivíduos atribuem ao “trabalho”, torna-se pertinente questionar quais fatores lhe conferem sentido, o que salienta a relevância da presente pesquisa. Dessa forma, o objetivo deste estudo é a identificação dos aspectos associados ao significado do trabalho e a determinação das relações entre as dimensões identificadas. Para tanto, modelos teóricos desenvolvidos em outros estudos foram revisados, propondo-se um modelo adaptado ao caso brasileiro, considerando-se que a amostra estudada é composta por trabalhadores pertencentes aos setores público e privado em proporções similares.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na revisão bibliográfica serão abordados conceitos sobre o trabalho e os construtos usados em modelagens sobre o sentido do trabalho na vida das pessoas. Em seguida, os principais modelos desenvolvidos sobre este tema serão comentados.

O trabalho e suas dimensões

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.”

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). Duffy *et al.* (2012) ainda pontuam a vocação para o trabalho como um elemento fundamental no estabelecimento do significado do trabalho para o homem. Em sua visão, aquele que possui vocação para a sua função é mais comprometido com o trabalho, lhe atribui significado mais positivo e apresenta maior satisfação ao trabalhar (DUFFY *et al.*, 2012).

Na antiguidade, segundo Gomes (2008, p. 21), o ócio para os gregos significava um exercício em forma elevada, atribuída à alma racional. Dessa forma, o ócio tinha o sentido de desprendimento das tarefas servis, condição para a contemplação, a reflexão e a sabedoria. Para cada cidadão ocioso, havia 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.

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 (GOMES, 2008, p. 29).

Na idade média, 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 (CARMO, 2001, p. 7).

A partir do 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, que, segundo Gomes (2008, p. 59), se transformou em um elemento fundamentalmente integrador da sociedade. Andrade *et al.* (2012) estudaram como a racionalidade permeia a definição do sentido do trabalho; as autoras pontuam que o indivíduo atribui duas formas de sentido ao trabalho no ambiente organizacional: instrumental (baseada na avaliação de utilidade, ou seja, as ações no trabalho têm como objetivo a conquista financeira e o poder) e substantiva (ações no trabalho têm como objetivo a auto-realização, autonomia e bem-estar). Para elas, ambos os objetivos convivem em uma mesma organização (ANDRADE *et al.*, 2012).

Na maioria dos modelos desenvolvidos para o entendimento do significado do trabalho, alguns construtos foram presença obrigatória: centralidade do trabalho, normas sociais do trabalho e resultados e objetivos valorizados do trabalho. Tais construtos serão apresentados nesta seção antes de se focalizarem os principais modelos elaborados sobre o sentido do trabalho na vida das pessoas.

O conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância relativa do trabalho na vida de uma pessoa. Segundo o estudo MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), o construto da centralidade do trabalho é composto por dois componentes teóricos: a orientação sobre o valor do papel do trabalho na vida e a esfera da vida preferida na decisão do comportamento de cada pessoa. Analogamente, Son (2006) decompõe a centralidade do trabalho em envolvimento com o trabalho e relevância do trabalho. 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.

Normas sociais do trabalho consistem em orientações normativas percebidas pelos indivíduos como justas, equitativas e socialmente legítimas (QUINTANILLA; WILPERT *apud* PÉREZGONZÁLEZ; VILELA, 2005, p. 15). Para Son (2006, p. 46), normas sociais orientadas a deveres representam a “crença de que todas as pessoas têm o dever ou responsabilidade para as unidades sociais através do trabalho”. Porém, normas sociais orientadas aos direitos são “direitos individuais admitidos como obrigações sociais”. 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.

Segundo Pérezgonzáles e Vilela (2005, p. 16), os resultados e objetivos valorizados do trabalho são as funções que se recebem do trabalho e que têm valor para o indivíduo. Podem ser destacados: i) função de fonte de renda do trabalho, geralmente considerado o mais importante; ii) função intrínseca do trabalho, quando o trabalho é interessante e satisfatório para os indivíduos; iii) função interpessoal do trabalho, como meio para contatos interessantes com outras pessoas; iv) função de servir à sociedade pelo trabalho, v) função de ocupação do tempo com o trabalho; vi) função de fornecer *status* e prestígio pelo trabalho (MOW, 1987).

Modelos estruturais para avaliação do significado do trabalho

O modelo de MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987) é considerado uma das principais referências em estudos sobre o significado do trabalho. Nesta seção será apresentado um resumo deste modelo, seguido de menções de outros modelos também relevantes neste contexto.

Modelo MOW Meaning of Working International Research Team (1987)

No estudo realizado pelo MOW - *Meaning of Working International Research Team*, com abordagem de aproximadamente 15000 indivíduos em oito países industrializados, entre 1978 e 1984, foram focalizados três níveis de relação com a questão do trabalho na vida das pessoas: a - variáveis condicionais (circunstâncias pessoais e familiares, tais como educação, religião, atividade do cônjuge; atividade atual e histórico da carreira, tais como cargo, tempo de casa, tempo sem emprego; ambiente econômico e social, tais como origem - onde viveu até os 14 anos e onde vive atualmente, quantidade de pessoas que sustenta, participação em igreja e sindicatos), b - variáveis centrais (centralidade do trabalho; normas sociais acerca do trabalho; resultados valorizados do trabalho; objetivos do trabalho; papel do trabalho) e c - consequências (expectativas subjetivas sobre trabalho no futuro, por exemplo, a importância que o trabalho teria no futuro; resultados objetivos do trabalho, tais como oportunidade de evolução).

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 foram analisados mediante a técnica de análise fatorial exploratória, chegando-se à configuração exibida na Ilustração 1. A centralidade do trabalho foi inserida no centro da figura para representar 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 serem medidos 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 mais abstratas, tais como a da auto-expressão por meio do trabalho.

A Figura 1 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).

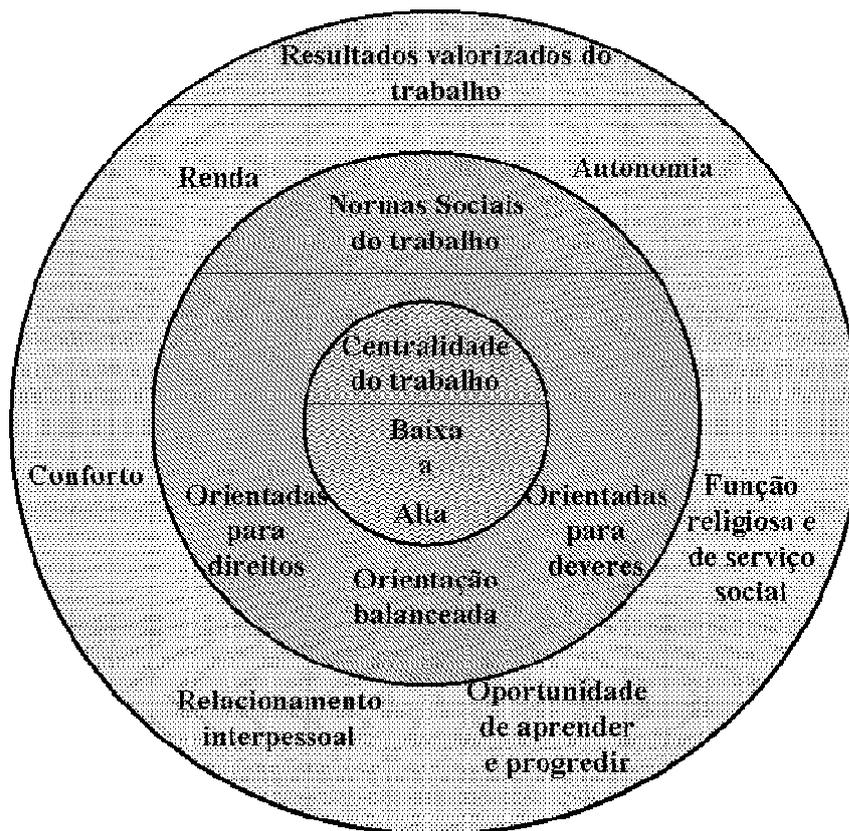


Figura 1 - Representação estruturada do significado do trabalho.

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

Entretanto, embora a Figura 1 reflita a ordem de importância atribuída a cada construto, o modelo conceitual final poderia ser representado de forma a mostrar os construtos finais encontrados como resultado das análises realizadas pelos pesquisadores desenvolvedores do modelo MOW, tal como expõe a Figura 2.

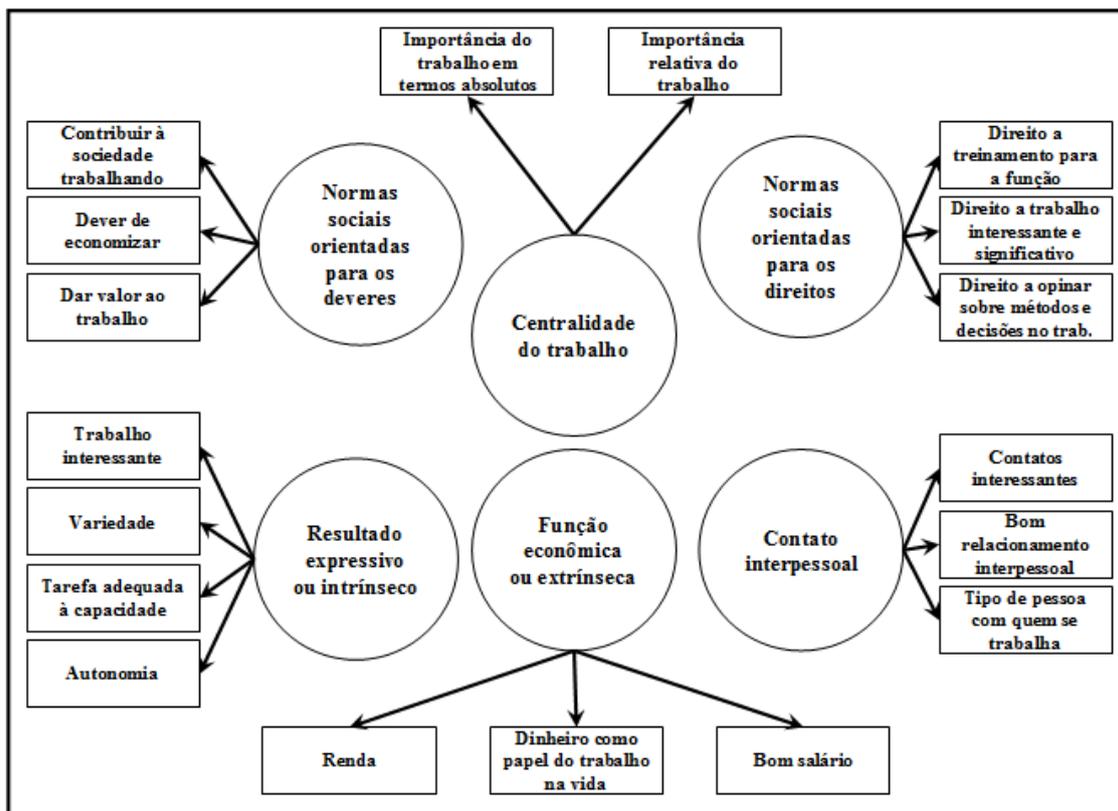


Figura 2 – Modelo com os construtos do MOW

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

Os construtos encontrados no modelo final pela equipe MOW, após a execução de análise fatorial exploratória, foram: i) Centralidade do trabalho; ii) Normas sociais orientadas para os direitos; iii) Normas sociais orientadas para os deveres; iv) Função econômica do trabalho; v) Resultado intrínseco ou expressivo; vi) Contato interpessoal pelo trabalho.

Outros modelos sobre significado do trabalho

Outros relevantes estudos sobre o significado do trabalho podem ser destacados: Kanungo (1982), Soares (1992), Lundberg e Peterson (1994), Bastos (1995), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005), Son (2006).

Kanungo (1982) abordou a centralidade do trabalho, focalizando o trabalho atual e o trabalho como conceito geral. Concluiu que o trabalho atual está mais relacionado com a satisfação das necessidades pessoais enquanto o trabalho em geral, ou a centralidade do trabalho, representa o quanto o trabalho é valorizado, sendo função de condicionantes culturais e sociais.

Os estudos realizados a partir da década de 90 consistiram de adaptações dos construtos do modelo de MOW (1987). O modelo de Soares (1992) considerou variáveis condicionais (categoria ocupacional) e centrais (centralidade do trabalho, da família e da religião; resultados sociais e resultados econômicos; objetivos intrínsecos e objetivos extrínsecos valorizados).

Lundberg e Peterson (1994) consideraram em seu modelo as variáveis centrais: centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos valorizados. Bastos (1995) considerou em seu estudo: centralidade do trabalho, normas sociais e resultados e objetivos valorizados. Harpaz e Fu (2002) usaram os mesmos indicadores de MOW (1987), agrupados de forma diferente nos construtos: centralidade do trabalho, orientação econômica, relacionamento interpessoal, orientação expressiva, normas acerca dos direitos sociais e normas acerca das obrigações sociais.

Pérezgonzález e Vilela (2005) encontraram duas dimensões, sendo um domínio denominado de Motivos e valores (papéis do trabalho, conforto e expressivo) e o outro de Crenças normativas (centralidade, deveres e direitos e contribuição social). Son (2006) encontrou três padrões de significado de trabalho: aspectos financeiros e *status* sociais; relacionamento social e aspectos psicológicos; e normas sociais e valor do trabalho.

O modelo proposto nesse estudo, a ser explicitado mais à frente, baseou-se nesses trabalhos encontrados na literatura pesquisada. O Quadro 1 apresenta os indicadores para centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados encontrados na revisão bibliográfica. A coluna “MP” refere-se ao modelo proposto neste estudo.

No Quadro 1, um destaque pode ser percebido para o construto centralidade do trabalho. Kanungo (1982) apresenta outra medida de centralidade do trabalho em contraposição à do modelo MOW (1987): os indicadores sugeridos para a composição da centralidade do trabalho correspondem às variáveis 1, 3, 5, 7, 8, 11, 12 e 14 no Quadro 1.

O Quadro 1 permite ainda observar que a maioria das variáveis do modelo MOW (1987), o qual recebe o código 2 no mesmo, foi utilizada pelos modelos que o sucederam. Entretanto, mediante processamentos estatísticos, houve diferentes acomodações dos indicadores e novas nomeações das dimensões.

No modelo de Soares (1992) houve a substituição das normas sociais por dois novos domínios (família e religião) e houve também o desdobramento dos resultados (dois novos construtos: resultados sociais e resultados econômicos) e objetivos valorizados (construtos: objetivos intrínsecos e objetivos extrínsecos).

O modelo de Lundberg e Peterson (1994) tem indicadores que são, em grande parte, muito próximos aos do modelo de MOW (1987). Seu objetivo foi comparar amostras de gestores de diversos níveis em empresas americanas e japonesas. Bastos (1995) apresenta, em seu estudo, uma adaptação dos modelos de MOW (1987) e de Soares (1992). Diferentemente destes, Bastos (1995) elaborou o seu estudo abrangendo apenas o trabalho remunerado em instituições formais.

Harpaz e Fu (2002) foram os pesquisadores que se mantiveram mais fiéis ao formato do modelo de MOW (1987), com sutis diferenças na significância estatística dos construtos objetivos e resultados valorizados para a composição do significado do trabalho. Pérezgonzález e Vilela (2005), por sua vez, são os únicos autores que adotaram todos os indicadores de centralidade do trabalho oriundos dos modelos Kanungo (1982) e MOW (1987).

Son (2006) utilizou indicadores muito próximos aos do modelo de MOW (1987) com a proposta de verificar o efeito de características socioeconômicas do perfil de trabalhadores sobre a importância de cada construto como uma dimensão para conferir significado ao trabalho.

Quadro 1 - Construtos e indicadores

Construto 2	Construto 1	Variável	Descrição	Modelo proposto	Referência
Centralidade do trabalho	Centralidade do trabalho MOW	v60	Importância do trabalho em termos absolutos	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v104a	Importância relativa do trabalho	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
	Centralidade do trabalho Kanungo	v01	Trabalho como causa das coisas importantes da vida		(1)(7)
		v03	Trabalho como objetivo de vida	MP	(1)(7)
		v05	Ênfase no trabalho	MP	(1)(7)
		v07	Envolvimento com o trabalho	MP	(1)(7)
		v08	Importância do trabalho na vida		(1)(7)
		v11	Trabalho como sentido da vida	MP	(1)(7)
		v12	Trabalho como a coisa mais importante		(1)(7)
		v14	Trabalho deveria ser menos importante		(1)(7)
Normas sociais	Normas orientadas a direitos	v15	Direito a treinamento para a função	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v17	Direito a formação escolar para um bom emprego		(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v19	Direito a opinar sobre métodos e decisões no trabalho	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v21	Direito a trabalho interessante e significativo	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v23	Direito ao emprego		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
	Normas orientadas a deveres	v16	Contribuir à sociedade trabalhando	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v18	Dever de economizar	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)
		v20	Dever de pensar em melhorias no trab.		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v22	Dever de aceitar trabalho monótono desde que bem pago		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v24	Dar valor ao trabalho	MP	(2)(3)(5)(6)(7)(8)
Objetivos e resultados valorizados	Objetivos valorizados do trabalho	v38	Aprender coisas novas		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v39	Ascensão ou promoção		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v40	Autonomia	MP	(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v41	Tarefa adequada à capacidade	MP	(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v42	Variedade	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v43	Estabilidade no emprego	MP	(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v44	Ambiente físico de trabalho		(2)(3)(4)(5)(7)(8)
		v45	Bom relacionamento interpessoal	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v46	Trabalho interessante	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
		v47	Bom salário	MP	(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8)
	v48	Horário de trabalho conveniente		(2)(3)(4)(5)(7)(8)	
	Resultados valorizados do trabalho	v02	Renda		(2)(3)(5)(6)(7)
		v04	Contatos interessantes		(2)(3)(5)(6)(7)
		v06	Função serviço social do trabalho		(2)(3)(5)(7)
		v09	Status e prestígio		(2)(3)(5)(7)
		v10	Trabalho como algo, em si, interessante e satisfatório		(2)(3)(5)(6)(7)
		v13	Mantém ocupado		(2)(3)(5)(7)

(1) Kanungo (1982)
 (2) MOW (1987)
 (3) Soares (1992)
 (4) Lundberg e Peterson (1994)

(5) Bastos (1995)
 (6) Harpaz e Fu (2002)
 (7) Pérezgonzález e Vilela (2005)
 (8) Son (2006)

Fonte: elaborado pelos autores.

É importante destacar que o tema sobre o significado do trabalho na vida das pessoas continua sendo objeto de reflexão por parte de muitos pesquisadores. Em publicações recentes que ocorreram posteriormente ao desenvolvimento do modelo projetado neste estudo pode-se observar o empenho de pesquisadores em identificar novas variáveis subjacentes ao significado do trabalho. Destacam-se Fernandes *et al.* (2012) e Steger *et al.* (2012).

Fernandes *et al.* (2012) aplicaram no contexto brasileiro a escala ESAT (Escala do Significado Atribuído ao Trabalho) a uma amostra de estudantes do ensino médio. Esse instrumento foi desenvolvido pelos pesquisadores portugueses Gonçalves e Coimbra em 2003 e reúne 35 variáveis alocadas a quatro dimensões: realização pessoal do trabalho (trata dos aspectos em que o trabalho implica satisfação pessoal ao indivíduo), emoção positiva do trabalho (trata das experiências sociais e pessoais positivas proporcionadas

pelo trabalho), aspectos econômicos do trabalho (trata dos aspectos financeiros do trabalho que permitem o reconhecimento social e a qualidade de vida do indivíduo) e emoção negativa do trabalho (trata dos aspectos negativos relacionados ao trabalho, como cansaço e estresse) (FERNANDES *et al.*, 2012).

Steger *et al.* (2012) construíram um instrumento (WAMI - *Work and Meaning Inventory*) para aferição do significado do trabalho, considerando uma dimensão diferente de outros estudos: a vocação para o trabalho. O instrumento multidimensional abordou além do senso de vocação para o trabalho, a orientação para o trabalho, comportamentos de cidadania organizacional, intenção de deixar o trabalho, comprometimento com a carreira, comprometimento com a organização, satisfação com o trabalho, motivação intrínseca e extrínseca ao trabalho, satisfação com a vida, depressão, ansiedade e hostilidade e sentido da vida (STEGER *et al.*, 2012).

A fundamentação teórica neste estudo propiciou a proposta de um novo modelo no contexto do significado do trabalho a ser ilustrado na próxima seção.

Modelo desenvolvido neste estudo

O modelo de pesquisa adotado pode ser considerado fusão do modelo de Son (2006) com o modelo final do MOW (1987). No modelo proposto, 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. Houve também uma adaptação do modelo de Son (2006), com a separação das normas sociais, único no modelo de Son (2006), 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 (Figura 3). 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 dos indicadores do MOW (1987), outros quatro correspondentes a questões de Kanungo (1982).

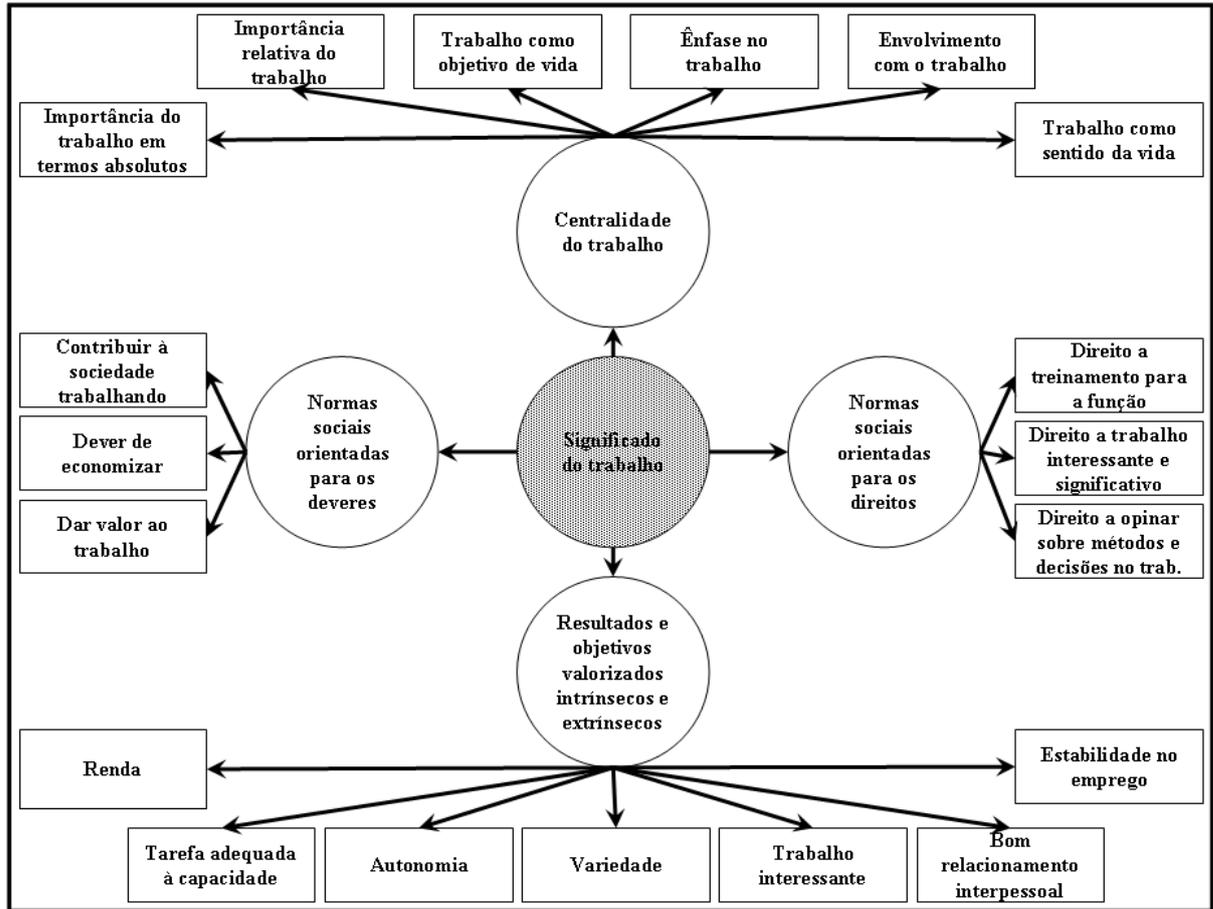


Figura 3 - Modelo do estudo

Fonte: elaborada pelos autores.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos empregados neste estudo são descritos nesta seção.

Tipo de pesquisa

A pesquisa, conduzida no primeiro semestre de 2009, pode ser classificada como um estudo quantitativo e descritivo, que possibilitou relacionar variáveis, construir e testar hipóteses e validar construtos do modelo usado como referência para este estudo. Os estudos descritivos são aqueles cujo objetivo principal é descrever as características de uma determinada população ou fenômeno e estabelecer relações entre variáveis (GIL, 2002), construindo e testando hipóteses. Tendo em vista o objetivo geral “identificação dos aspectos associados ao significado do trabalho e a determinação das relações entre as dimensões identificadas” a abordagem descritiva voltada ao teste de hipóteses mostra-se adequada.

População, amostragem e coleta de dados

Os trabalhadores residentes no Brasil caracterizam a população de interesse neste estudo. A coleta de dados foi feita por meio de um levantamento mediante questionário armazenado em um *site* pré-determinado na internet. O questionário tem como base o modelo descrito na seção 2.3, que considera quatro dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais orientadas para os deveres, normas sociais orientadas para os direitos e resultados e objetivos valorizados. O instrumento compreendeu questões do perfil sócio-demográfico do respondente e afirmações sobre cada uma das dimensões relacionadas ao significado do trabalho, mensuradas em uma escala de 0 a 10. Realizou-se um pré-teste com a versão inicial do questionário com uma amostra proveniente da população de interesse, o que mostrou a necessidade de se suprimirem algumas perguntas para reduzir a extensão do instrumento. Desta forma, o questionário final compreendeu 86 questões fechadas para auto-preenchimento.

A validação do instrumento de coleta de dados foi feita com base no uso de variáveis extraídas da literatura pesquisada sobre o significado do trabalho e no pré-teste aplicado ao público de interesse neste estudo. Além disso, a alocação dos indicadores dentro de cada construto foi validada por meio de estatísticas obtidas no processamento da técnica de modelagem de equações estruturais.

Utilizou-se amostragem não probabilística devido à inexistência de um cadastro de *e-mails* da população geral para o sorteio dos participantes da pesquisa, o que impediu a realização de uma amostragem aleatória. Desta forma, foram solicitados cadastros de pessoas em instituições de ensino e organizações aos quais os pesquisadores possuíam acesso, o que resultou na obtenção de listas de e-mails dos atuais e ex-alunos da FEA-USP que estavam inseridos no mercado de trabalho e de funcionários públicos. A essas listas de contatos foi enviado um convite de participação na pesquisa, com instruções e um *link* de acesso ao questionário, chegando-se a uma amostra de 304 participantes. Este tamanho de amostra atenderia a exigência de amostra mínima estatisticamente significativa, nos padrões de uma amostra probabilística com nível de confiança de 90% e margem de erro de 5,0%. Essa abordagem do processo de amostragem resultou em uma amostra final com 159 funcionários do setor público e 145 do setor privado. Os respondentes podem ser considerados com alto nível de escolaridade (154 possuem nível superior; 144 possuem pós-graduação; 6 casos omitiram seu nível de escolaridade). As limitações da amostragem levaram a uma amostra de estudo com características peculiares, isto é, indivíduos atuantes nos setores públicos e privados e com alto grau de escolaridade, o que traz implicações para a interpretação dos resultados. Portanto, os resultados obtidos nesta pesquisa referem-se a esta amostra particular, sem a possibilidade de generalização para toda a classe trabalhadora; todavia, os achados trazem *insights* interessantes para os estudos no campo do significado do trabalho.

Técnica de análise dos resultados

Para se testar o modelo do estudo, aplicou-se a modelagem de equações estruturais (MEE ou *Structural Equation Modeling* - SEM). Utilizou-se o método de estimação *Partial Least Squares* (PLS) por sua simplicidade e flexibilidade quanto à distribuição dos dados e ao tamanho amostral (RINGLE; WENDE; WILL, 2005).

Nesta técnica, os construtos são, frequentemente, tratados por variáveis latentes (VL), em razão de não poderem ser medidos diretamente, e sim, por meio de um ou mais indicadores (HAIR JR. *et al*, 2005). No modelo do estudo há quatro VLs de primeira ordem (centralidade, normas orientadas para deveres, normas orientadas para direitos e resultados e objetivos valorizados) e uma VL de segunda ordem (significado do trabalho).

Cada um dos construtos ou variáveis latentes é composto por uma série de indicadores que o mensuram (as variáveis do instrumento de coleta de dados). Assim, seu processo de análise ocorre da seguinte forma: 1) aplica-se uma análise fatorial aos indicadores, o que indicará a qualidade do construto, ou seja, caso seja obtida adequada variância explicada e boas cargas fatoriais, pode-se considerar que os indicadores desempenham a adequada mensuração do construto; 2) aplica-se a análise de regressão múltipla entre os construtos, testando a relação entre eles; é aplicado um teste t de significância que indicará se a relação entre dois construtos é estatisticamente significativa, além disso, os valores da estatística t obtidos indicarão o grau de importância de cada relação, permitindo hierarquizá-los (HAIR JR. *et al*, 2005).

A confiabilidade dos indicadores em cada construto (VL de primeira ordem) do modelo proposto (MP) para este estudo é a avaliação do grau de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR JR. *et al*, 2005). Neste trabalho avaliou-se a confiabilidade interna, cujo objetivo é verificar se os indicadores individuais da escala medem o mesmo construto. A medida mais utilizada é o Alfa de Cronbach, que tem sido criticada devido à tendência de aumentar de valor com o aumento do número de indicadores (HAIR JR. *et al*, 2005). Uma alternativa ao Alfa de Cronbach é a Confiabilidade Composta.

A validade das escalas se refere a quanto o processo de medição está isento de erros amostrais e erros não amostrais (KINNEAR; TAYLOR, 1996 *apud* NAKAGAWA, 2008), tendo sido avaliada neste estudo por dois métodos: método 1 - validade convergente: dada pela AVE (variância média extraída): variância capturada pelo construto em relação à variância devido a erros de medida. (FORNELL; LARCKER, 1981); uma medida alternativa é a das cargas dos indicadores de uma VL, que devem ter valores acima de 0,7 e ser bem maiores que em outras VLs (CHIN, 1998); método 2 - validade discriminante: satisfeita se o valor da raiz quadrada da AVE for maior que os valores das correlações com as demais VLs (FORNELL; LARCKER, 1981); uma medida alternativa é verificar a matriz de cargas ou “*cross-loadings*” (CHIN, 1998), cujos valores devem ser bem superiores nas próprias VLs do que para as demais VLs.

Analisou-se também a medida de qualidade de ajuste do modelo: *Goodness-of-fit* (GoF), que mede quanto da variância é explicada pelo modelo (TENENHAUS *et al*, 2005 *apud* ZWICKER; SOUZA; BIDO, 2008).

Hipóteses do estudo

Com base no modelo proposto na Ilustração 3 e na revisão de literatura realizada, são enunciadas as seguintes hipóteses:

H1: A centralidade no trabalho é o aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho.

H2: As normas sociais são o segundo aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho.

H3: Os objetivos e resultados valorizados são o terceiro aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Perfil da amostra

A idade média dos respondentes 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.

Os integrantes da amostra também declararam a importância relativa do trabalho em relação às outras esferas da vida. O trabalho é a segunda esfera mais importante, com 25% de menções, aparecendo família em primeiro, com percentual de 54% (Gráfico 2).

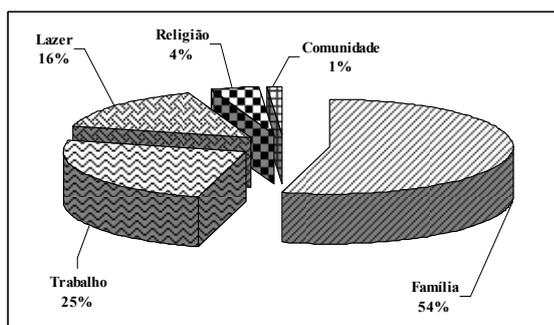


Gráfico 1 - Esferas da vida com importância relativa

Fonte: Elaborado pelos autores

Modelagem para o significado do trabalho

Para o modelo proposto (MP) a exclusão de alguns indicadores seguiu alguns critérios: i) eliminar os indicadores com carga fatorial inferior a 0,7; ii) eliminar no máximo um indicador por VL, por processamento; iii) eliminar sempre o de menor carga fatorial; iv) não eliminar indicador de VL com somente dois indicadores; v) não descartar os indicadores das VLs de ordem superior a um. Após esses ajustes, chegou-se a um modelo que foi denominado de modelo final MP (Ilustração 4).

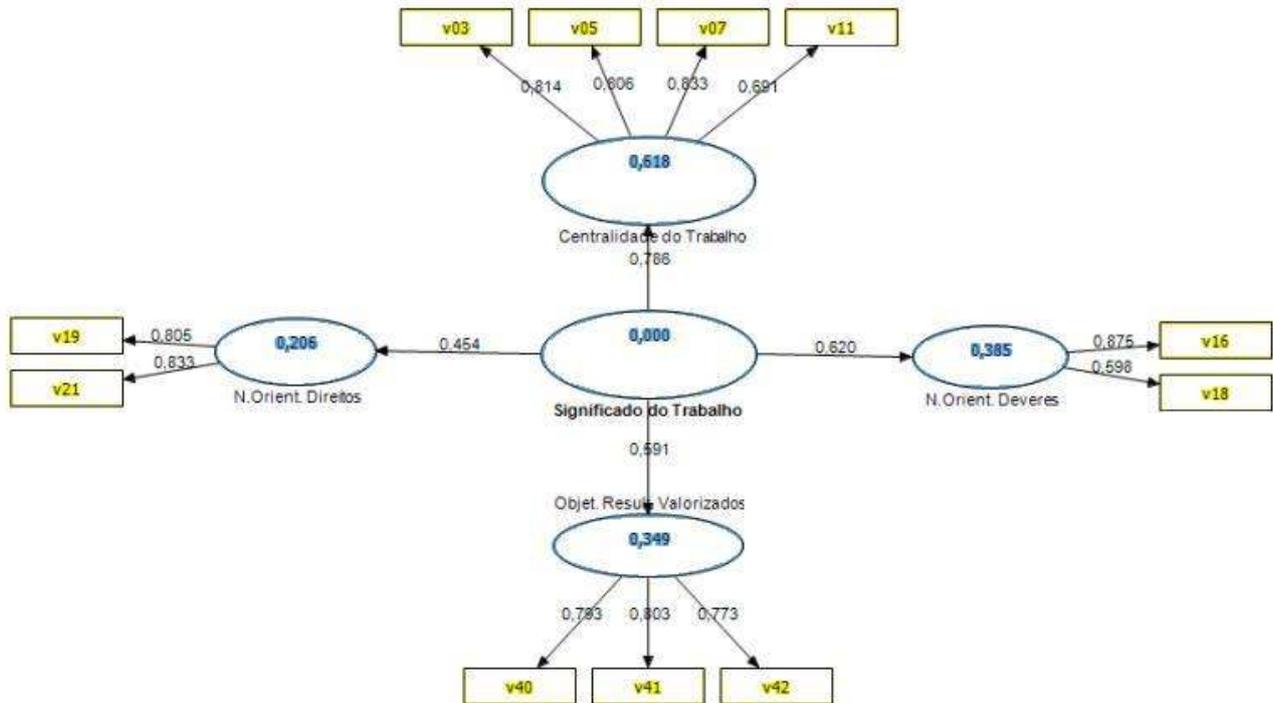


Figura 4 – Modelo final MP

Fonte: Elaborada pelos autores

Conforme pode ser constatado na Tabela 1, o construto Significado do Trabalho apresenta AVE igual a 0,390, menor do que 0,500; portanto, sem validade convergente. Para os demais construtos o valor de AVE é maior que 0,500 e a validade convergente é satisfeita. Quanto à confiabilidade composta, observam-se valores acima de 0,700; portanto, é atendida a condição de confiabilidade de escala.

Tabela 1 - 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

Nas estatísticas referentes à validade discriminante, o modelo atendeu aos requisitos. Quanto à estatística *goodness of fit*, o valor obtido foi de 0,440. Devido ao baixo valor da estatística *goodness of fit* e aos problemas destacados na Tabela 1, decidiu-se então analisar um modelo alternativo (MA) exibido na Figura 5.

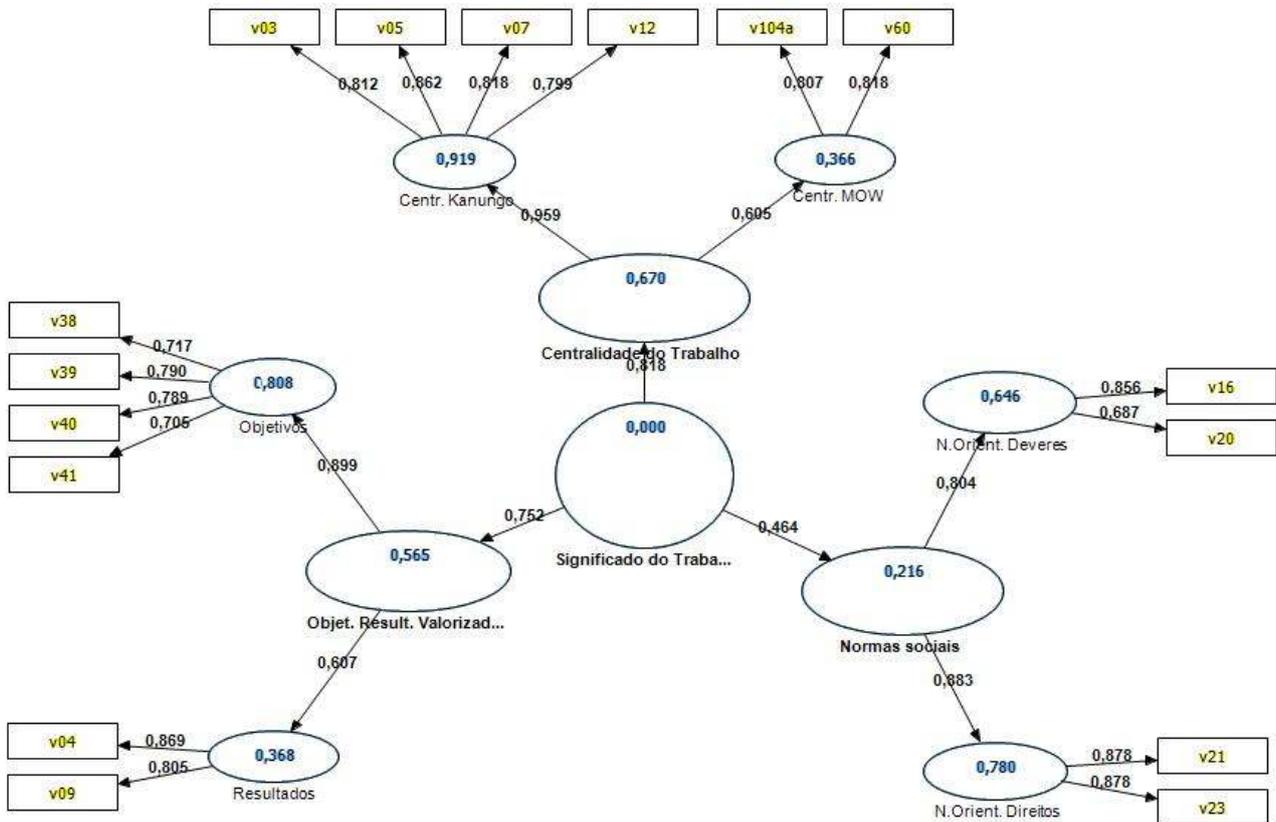


Figura 5 - Modelo final MA

Fonte: Elaborada pelos autores

O modelo MA apresenta os construtos: (nível 1) centralidade Kanungo, centralidade MOW, objetivos, resultados, normas orientadas a deveres e normas orientadas a direitos; (nível 2): centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados; (nível 3): Significado do trabalho. A Tabela 2 apresenta as estatísticas AVE e confiabilidade composta por construto do modelo MA.

Tabela 2 - 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

Conforme a Tabela 2, os valores de AVE indicam validade convergente, embora o valor para Significado do trabalho (0,484) esteja ligeiramente abaixo de 0,500. Os valores da confiabilidade composta são todos superiores a 0,700; portanto, a confiabilidade de escala é satisfeita. Como a raiz quadrada da AVE é maior que os valores das correlações com as demais VLs (Tabela 3) e os valores das cargas dos indicadores para as suas VLs são bem superiores que para as demais VLs (Tabela 4), confirma-se a validade discriminante.

Tabela 3 - 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 4 - 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

Fonte: dados da pesquisa.

O modelo MA apresenta o resultado 0,589 para a estatística *goodness of fit*, que é melhor valor do que o do modelo MP. Comparando-se os dois modelos, MA é adotado como o modelo final deste estudo.

De acordo com a Figura 5, houve confirmação apenas da hipótese 1 do estudo, uma vez que os coeficientes estruturais das normas sociais são inferiores aos dos objetivos e resultados valorizados:

H₁: A centralidade no trabalho é o aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho (coeficiente 0,818).

H₂: As normas sociais são o segundo aspecto mais relevante (coeficiente 0,464).

H₃: Os objetivos e resultados valorizados são o terceiro aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho (coeficiente 0,752).

Assim, observa-se que para a amostra estudada, a relevância dos construtos altera-se em relação ao modelo MOW original, isto é, para os trabalhadores brasileiros estudados, o aspecto mais importante relacionado ao significado do trabalho é sua centralidade, assim como no modelo original; contudo, o segundo aspecto valorizado são os objetivos e resultados advindos do trabalho e não as normas sociais. Os achados deste estudo podem refletir uma diferença cultural no caso brasileiro, em especial, considerando-se as características de elevada escolaridade dos pesquisados.

Comparação de médias

Para a caracterização de cada um dos componentes do modelo MA em função do perfil dos trabalhadores pesquisados, foram considerados os *scores* fatoriais das variáveis latentes deste modelo e foi feita uma comparação de médias de cada *score* para categorias de variáveis do perfil da amostra.

Inicialmente foi testada a 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.

Para as variáveis CentrMOW (Centralidade MOW) e Objet (Objetivos valorizados) a hipótese H_0 é rejeitada, para o nível de significância 0,050 (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 5.

Tabela 5 – Teste de Kolmogorov-Smirnov de aderência à normal

Variável	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Nível de Significância
CENTrKAN	304	0,689	0,729
CENTrMOW	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
ObjResValoriz	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

O Quadro 2 apresenta as variáveis do perfil dos respondentes utilizadas nos testes de igualdade de média de cada construto do modelo adotado neste estudo. Há ainda uma descrição do número de categorias de cada variável e a respectiva frequência. Em algumas variáveis (escolaridade, estado civil) o total das frequências é inferior a 304, devido à ocorrência de *missing values*.

Quadro 2 – Variáveis do perfil da amostra

Variável	Categorias e frequência
Sexo	213 homens e 91 mulheres
Escolaridade	154 nível superior e 144 pós-graduação
Estado civil	101 solteiros e 174 casados
Contato com religião	69 sem contato, 152 pouco contato, 83 contato frequente
Associação a sindicato	100 associados e 204 não associados
Quantidade de dependentes	158 com até 2 e 146 com 3 ou mais
Renda familiar	41 com até R\$ 4075, 62 entre R\$ 4076 e R\$ 8300 e 201 acima de R\$ 8300
Satisfação com a vida	165 com notas até 8 e 139 com notas acima de 8

Fonte: elaborado pelos autores

Para as variáveis com duas categorias, os testes paramétrico e não paramétrico aplicados foram, respectivamente, teste t de Student e Mann-Whitney. Para as variáveis com três categorias, os testes paramétrico e não paramétrico aplicados foram, respectivamente, Análise de Variância (ANOVA) e Kruskal-Wallis. Conforme a Tabela 5, os construtos CentrMOW (Centralidade MOW) e Objet (Objetivos valorizados) não apresentam distribuição normal. Portanto, para estes construtos foram empregados testes não paramétricos. Para os demais, aplicaram-se os testes paramétricos.

Em cada teste, na hipótese H_0 é enunciada a igualdade da média de um construto ao longo das categorias da variável do perfil. Na hipótese alternativa H_1 afirma-se que a média do construto é diferente nas duas categorias (quando a variável do perfil apresenta duas categorias) ou que a média é diferente em pelo menos uma das categorias (quando a variável do perfil apresenta mais de duas categorias; é o caso de contato com religião e renda familiar).

O Quadro 3 apresenta as conclusões dos testes de hipótese para cada construto e variável do perfil. No caso de decisão pela não rejeição de H_0 , concluiu-se pela igualdade das médias. No Quadro 3 colocou-se “iguais” nesta situação. Na decisão pela rejeição de H_0 , colocou-se no corpo do Quadro 3 a categoria que apresentou o maior valor do construto neste teste.

Quadro 3 – Testes de igualdade de média

Construtos	Variáveis do Perfil							
	Sexo	Escolaridade	Estado civil	Contato com religião	Associação a sindicato	Quantidade de dependentes	Renda familiar	Satisfação com a vida
CENTrKanungo	Iguais	iguais	iguais	Iguais	iguais	iguais	Iguais	Iguais
CENTrMOW	mulheres	pós-grad.	solteiro	Iguais	não assoc	iguais	Iguais	Iguais
CentTrab	Iguais	iguais	iguais	Iguais	iguais	iguais	Iguais	Iguais
NorDev	mulheres	iguais	solteiro	contato frequ.	iguais	até 2	Iguais	mais satisf
NorDir	Iguais	iguais	iguais	Iguais	iguais	Iguais	Iguais	mais satisf
NormSoc	Iguais	iguais	iguais	Iguais	iguais	Iguais	Iguais	mais satisf
ObjResValoriz	mulheres	pós-grad.	iguais	Iguais	não assoc	até	Iguais	mais satisf
Objet	mulheres	pós-grad.	iguais	Iguais	iguais	iguais	entre R\$4.076,00 e R\$8.300,00	menos satisf
Result	mulheres	iguais	iguais	Iguais	não assoc	iguais	Iguais	Iguais
SignTrab	mulheres	iguais	iguais	Iguais	iguais	iguais	Iguais	mais satisf

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para a maior parte dos construtos as mulheres apresentam maiores valores. Tais resultados sugerem que há uma provável mudança de cenário quanto à igualdade de oportunidades e recompensas entre homens e mulheres, tornando estas mais satisfeitas com o trabalho. Observa-se, ainda, que quanto maior o nível educacional, maior a centralidade do trabalho. Os únicos construtos que apresentam as médias de seus *scores* iguais em todas as categorias das variáveis do perfil da amostra são a Centralidade de Kanungo e a Centralidade no Trabalho, que correspondem a variáveis latentes de primeira e segunda ordem, respectivamente (Figura 5).

CONCLUSÕES

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo de identificação das dimensões mais associadas ao significado do trabalho na vida das pessoas e suas relações. Com base nos construtos identificados na literatura, propôs-se um modelo de análise, segundo o qual se verificou que o significado do trabalho se reflete, na ordem, na centralidade do trabalho, objetivos e resultados valorizados e por último, nas normas sociais.

O modelo final avaliado por meio da modelagem de equações estruturais, usando-se o método PLS, gerou as seguintes dimensões relevantes para a atribuição do significado do trabalho: centralidade de Kanungo (aborda o quanto o trabalho é um fator importante e que atribui sentido à vida), centralidade MOW (trata da percepção de quanto o trabalho é importante se oferecer um referencial de comparação), objetivos valorizados no trabalho, resultados valorizados no trabalho, normas orientadas aos deveres, normas orientadas aos direitos. Esse modelo obteve estatísticas de aderência favoráveis, o que permite sua replicação em futuros estudos em diferentes contextos.

Destacou-se, na amostra pesquisada, que o trabalho possui papel importante em atribuir significado à própria vida do trabalhador, o trabalho é visto um fator fundamental da vida como um todo. Adicionalmente, observou-se que os objetivos e resultados valorizados no trabalho (como aprendizagem, autonomia, prestígio, ascensão) são mais importantes para os trabalhadores do que os direitos e deveres relacionados ao trabalho. Em estudos anteriores foi conferida maior relevância às normas sociais do que aos objetivos e resultados valorizados; entretanto, estas ordens de importância colocadas em duas hipóteses (2 e 3) no modelo proposto neste trabalho não se confirmaram, sugerindo peculiaridades na amostra aqui retratada.

Considerando as características de perfil, aplicaram-se os testes para comparação de médias aos construtos do modelo e observou-se que as mulheres são mais centradas no trabalho, têm maior senso de dever, valorizam mais os objetivos e resultados e, por conseguinte, o significado atribuído por elas ao trabalho é maior. Os participantes da pesquisa que possuíam pós-graduação, mostraram-se mais centrados no trabalho e valorizam mais os objetivos ligados ao trabalho do que aqueles respondentes que possuíam formação apenas até o nível superior.

Em relação ao estado civil, as pessoas solteiras da amostra mostraram maior centralidade no trabalho e maior senso de dever com a sociedade ao trabalhar do que os respondentes casados. Os respondentes com até dois dependentes (até 2) apresentaram maior senso de responsabilidade social ao trabalhar e maior valor para objetivos e resultados valorizados no trabalho do que a pessoas que possuíam 3 ou mais

dependentes. Os pesquisados da faixa intermediária da renda familiar (entre R\$4.076,00 e R\$8.300,00) apresentaram valores maiores para objetivos valorizados do que as pessoas das demais faixas de renda.

Os respondentes com contato mais frequente com a religião apresentaram maior senso de responsabilidade social ao trabalhar que os participantes que se declararam menos frequentes em relação à religião. Os profissionais mais satisfeitos com a vida apresentaram maiores valores para normas sociais, tanto de forma geral como com as orientadas a direitos e orientadas a deveres, maiores valores para objetivos e resultados valorizados no trabalho e para o significado do trabalho. Os respondentes menos satisfeitos com a vida, por sua vez, apresentam maiores valores para o construto objetivos e resultados valorizados no trabalho.

Finalmente, destaca-se que os pesquisados não associados a sindicatos mostraram maior centralidade MOW e maior valor para resultados valorizados no trabalho que os profissionais sindicalizados da amostra.

Na comparação do modelo desenvolvido neste estudo com os disponíveis na literatura na época de sua elaboração pode se destacar como ponto semelhante a consideração dos construtos centralidade, normas sociais e objetivos e resultados valorizados. Em contrapartida, surgem diferenças na concepção do construto de centralidade, uma vez que no modelo proposto houve fusão das centralidades de MOW (1987) e Kanungo (1982), a qual somente fora adotada anteriormente por Pérezgonzález e Vilela (2005). A etapa analítica é a que mais difere dos estudos anteriores, tendo em vista que foram obtidos escores tanto para os construtos componentes do significado do trabalho como também para este conceito, artifício possível graças ao emprego da técnica de modelagem de equações estruturais, na qual a dimensão do significado do trabalho foi definida como a consolidação dos demais construtos. Assim, indiretamente, foram estimados valores para o conceito do significado do trabalho a partir das declarações dos trabalhadores para cada indicador que compunha os construtos do modelo. Foi, então, possível comparar os valores dos respondentes para cada construto e para o sentido mais amplo e abstrato do trabalho bem como testar as médias destes valores, segundo características do perfil da amostra.

O conhecimento dos aspectos que conferem sentido ao trabalho, acrescido do detalhamento das características do perfil dos trabalhadores, que são diferenciadoras na forma como estes encaram o significado do trabalho, pode ser aplicado pelas áreas de recursos humanos, com a finalidade de promover programas de incentivo e motivação, beneficiando-se todos os agentes envolvidos nas relações de trabalho e a empresa como um todo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva : Interfaces entre a Administração e a Psicologia. RAC, v. 16, n. 2, p. 200–216, 2012.

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.

CARMO, Paulo Sérgio. A ideologia do trabalho. São Paulo: Moderna, 2001.

CHIN, Wynne W. The partial least squares approach for structural equation modeling. In: MARCOULIDES, G.A. Modern Methods for Business Research. Nova York: Psychology Press, p.295-336, 1998.

DUFFY, R. D.; BOTT, E. M.; ALLAN, B. A.; TORREY, C. L.; DIK, B. J. Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of counseling psychology*, v. 59, n. 1, p. 50–9, jan 2012.

FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M.; OLIVEIRA, P. J. Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 13, n. 2, p. 183–195, 2012.

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.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002. 175 p.

GOMES, Christiane Luce. Lazer, trabalho e educação. 2. ed. Belo Horizonte: UFMG, 2008.

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.

KANUNGO, Rabindra Nath. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Washington, v. 67, n. 3, p. 341-349, 1982.

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.

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. 2008. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

PÉREZGONZÁLEZ, Jose D.; VILELA, Luis Diaz. La centralidad del trabajo. Dublin: Lulu inc, 2005.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, S. SmartPLS 2.0 (M3) Beta. Hamburg, 2005. Disponível em: <<http://www.smartpls.de>>. Acesso em: 01 ago 2008.

SIEBRA, Lúcia Maria Gonçalves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores do setor turístico no estado do Ceará. 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, São Paulo, 2000.

SOARES, Celia Regina Vasconcelos. Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. 1992. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1992.

SON, Shin. Defining the meaning of work for minority older adults: a comparative study between Korean Americans and African Americans. 2006. Dissertation (Doctor of Philosophy) – Graduate School of Arts and Sciences, Columbia University, New York, 2006.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, v. 20, n. 3, p. 322–337, 19 fev 2012.

VROOM, Victor H. Work and Motivation. São Francisco: Jossey Bass Publishers, 1995.

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... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.