

Propriedades psicométricas do Inventário do Significado do Trabalho (IST)

The psychometric properties of the Inventory For the Meaning of Work (IST)

Propiedades psicométricas del Inventario del Significado del Trabajo (IST)

*Flávia Marcelly de Sousa Mendes da Silva**

*Carla Fernanda de Lima***

*Hemerson Fillipy Silva Sales****

Resumo

A presente pesquisa objetivou avaliar as propriedades psicométricas do Inventário do Significado do Trabalho (IST), uma medida que avalia a aceção do trabalho quanto a dois aspectos: como ele deveria ser (atributos valorativos) e como é concretamente (atributos descritivos), ademais, objetivou-se a comparação entre a estrutura dos atributos (valorativos e descritivos) do modelo original com a estrutura adquirida com a pesquisa. Para isso valeu-se de uma amostra não probabilística (por conveniência) de 250 sujeitos da cidade de Parnaíba-PI com idades entre 18 a 73 anos ($M = 27,9$; $DP = 9,94$), a maioria solteiros (68,0%), do sexo feminino (63,6%), e com escolaridade de nível

* Possui formação em Psicologia pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Atualmente é mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social na Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Atua nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Avaliação Psicológica. E-mail: flaviamarcelly.psi@hotmail.com

** Possui graduação em Psicologia pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI), mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Desde 2010 é professora efetiva da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Atualmente é doutoranda em Psicologia Social na Universidade Federal da Paraíba. Atua nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Avaliação Psicológica. E-mail: carlafernandadelima@gmail.com

*** Possui formação em Psicologia pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Atualmente é mestrando do Programa de Pós-graduação em Neurociência Cognitiva e Comportamento (PPGNec) na Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Atua nas áreas de Neurociência e Avaliação Psicológica. E-mail: fillipysilva@hotmail.com

superior (54,4%). Os resultados apontaram uma nova configuração de estrutura em relação aos modelos originais. Tanto nos atributos valorativos como nos atributos descritivos algumas dimensões tiveram que ser renomeadas. Frente a esses achados, ainda que as estruturas não tenham correspondido aos modelos originais, eles possibilitam a instrumentalização no que diz respeito ao entendimento acerca do significado do trabalho através da adaptação do instrumento em realidades diversas.

Palavras-chave: Significado do trabalho; Instrumento; Atributos valorativos; Atributos descritivos.

Abstract

This paper aims to evaluate the psychometric properties of the Inventory for the Meaning of Work (IST), a tool that assesses the meaning of work in two respects: as it should be (value attributes) and as it actually is (descriptive attributes) in addition, it centers on the comparison between the structure of attributes (value and descriptive) in the original model with the structure found in the research. In order to do this, non-probability sampling was used (due to convenience) consisting of 250 subjects from the city of Parnaíba-PI aged 18-73 years ($M = 27.9$, $SD = 9.94$), mostly single (68.0%), female (63.6%), and with a higher education (54.4%). The results revealed a new structure configuration that differed from the original models. Both in the value attributes as in the descriptive attributes some aspects had to be renamed. Although the structures have not corresponded to the original models, they allow for the instrumentalization with regard to the understanding of the meaning of work through the adaptation of the instrument in different situations.

Keywords: meaning of work; Instrument; Value attributes; Descriptive attributes.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar las propiedades psicométricas del Inventario del Significado del Trabajo (IST), una medida que evalúa la acepción del trabajo en cuanto dos aspectos: cómo debería ser (atributos valorativos) y cómo es concretamente (atributos descriptivos), junto con eso, se objetivó la comparación entre la estructura de los atributos (valorativos y descriptivos) del modelo original con la estructura adquirida en la investigación. Para cumplir con tales objetivos fue necesaria una muestra no probabilística (por conveniencia) de 250 sujetos de la ciudad de Parnaíba-PI con edades entre 18 y 73 años ($M = 27,9$, $DP = 9,94$), la mayoría solteros (68,0%), del sexo femenino (63,6%), y con escolaridad de nivel superior (54,4%). Los resultados apuntaron a una nueva configuración de estructura con respecto a los modelos originales. Tanto en los atributos valorativos como en los atributos descriptivos algunas dimensiones tuvieron que ser renombradas.

Frente a estos hallazgos, aunque las estructuras no hayan correspondido a los modelos originales, posibilitan la instrumentalización en lo que se refiere al entendimiento acerca del significado del trabajo a través de la adaptación del instrumento en realidades diversas.

Palabras clave: *Significado del trabajo; instrumento; Atributos valorativos; Atributos descriptivos.*

O termo significado do trabalho apresenta-se como objeto de pesquisa estudado por diversas disciplinas acadêmicas. De acordo com Santos (2010), significado origina-se da palavra “signos” que remete ao conceito de signos. Significado está relacionado a sentido e valor. Os valores, as percepções, atitudes de um modo geral intercalam-se para o desenvolvimento do fenômeno do significado do trabalho.

Assim como sua evolução como atividade, o significado do trabalho ao longo da história da civilização assumiu diversas atribuições, mudando de acordo com os modos de produção, as organizações e as configurações das relações trabalhistas. Portanto, o trabalho possui diversas representações para os indivíduos, variando de acordo com os aspectos individuais e sociais. Borges (2007), por exemplo, afirma que o significado do trabalho é atribuído pelas pessoas a partir de suas experiências pessoais, e ainda por suas percepções particulares e sociais.

Vários estudos têm sido realizados no mundo acerca da temática. Especificamente, pesquisas sobre o significado do trabalho se intensificaram a partir da década de 80, especialmente com os estudos pioneiros dos pesquisadores do Meaning Of Work Team (MOW, 1987). Esses estudos foram realizados em oito países: Bélgica, Israel, Iugoslávia, Japão, Estados Unidos, Alemanha, Inglaterra e Holanda, com amostra total de 15 mil sujeitos, apresentando-se como uma das principais referências em estudos sobre o significado do trabalho, para o desenvolvimento de outros modelos por pesquisadores e acadêmicos que se dedicaram ao tema (Kubo & Gouvêa, 2012).

A equipe MOW através de suas pesquisas definiu o significado do trabalho como uma construção de conhecimentos dos indivíduos de experiências pessoais com o trabalho, das condições do mesmo, o modo como são influenciados e reagem às questões de estruturas sociais, condições

econômicas, políticas, psicossociais, culturais, tecnológicas da realidade em que vivem. Justificando-o como um construto multideterminado, apresentando-se como um produto sociocultural dinâmico (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011).

O modelo inicial do grupo MOW incidiu basicamente no modelo heurístico, que consiste em determinações de escolhas e experiências das pessoas relacionadas no contexto dos ambientes e organizações em que vivem e trabalham (Kubo, 2009). O MOW definiu três variáveis que explicam os significados atribuídos ao trabalho, a saber: (1) centralidade do trabalho, (2) normas sociais sobre o trabalho e (3) resultados valorizados do trabalho (Andrade, Tolfo, & Dellagnelo, 2012).

Segundo os estudos do grupo MOW, a centralidade do trabalho é definida como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões às quais se atribui tal importância, que pode variar entre indivíduos ou grupos, como também ao longo da vida do indivíduo (Bastos, Pinho, & Costa, 1995). Deste modo é possível citar as obras nas quais foi encontrado o trabalho como umas das duas esferas mais importantes da vida (Bastos et al., 1995; Garcia, 2004; Harding & Hikspoors, 1995; Harpaz, 1999; MOW, 1987; Soares, 1992), atrás apenas da família, sendo mais importante do que lazer, comunidade e religião (Borges & Tamayo, 2001). Harpaz e Snir (2001) defendem que os sujeitos que possuem alta centralidade do trabalho aparentam serem mais comprometidos com suas organizações, assim como demonstram satisfação e determinação com seus trabalhos.

As normas sociais do trabalho (crenças normativas do trabalho) tratam-se da relação que o indivíduo estabelece com as normas exigidas pela sociedade acerca do mesmo. Esta dimensão consiste nos direitos e deveres atribuídos ao exercício da prática profissional. Os direitos referem-se ao que o trabalhador pode esperar da situação de trabalho e da organização ao qual está inserido, e os deveres relacionam as obrigações destinadas aos trabalhadores em relação à organização e a sociedade de um modo geral. Em síntese, as normas societais configuram uma expressão de trocas equitativas do que o indivíduo recebe da situação de trabalho e do que fornece para o processo de trabalho (Bastos et al., 1995). Martínez e Martos (1999)

também comentam que as normas sociais do trabalho são as crenças das pessoas acerca da evolução dos regulamentos de execução do trabalho pela sociedade e que refletem os valores culturais.

Para a equipe MOW (1987), o valor do trabalho depende dos valores que estão atrelados à função do ato de trabalhar de acordo com a percepção do indivíduo. Neste sentido, abrangem os produtos básicos que os indivíduos buscam no trabalho, bem como as funções e as necessidades que buscam satisfazer, pode-se citar a obtenção de prestígio social, sentir-se útil diante da sociedade, além de contatos interpessoais, e alcançar a autorrealização pessoal. Os resultados ou produtos valorizados do trabalho apresentam diferenças e similaridades transculturais acerca da importância atribuída às facetas do significado do trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007).

No contexto brasileiro, também foram realizadas pesquisas baseadas no instrumento do grupo MOW, que objetivaram compreender os significados, bem como os sentidos atribuídos ao trabalho por diversas categorias (Bastos et al., 1995; Borges, 1997, 1999a; Borges & Tamayo, 2001; Morin, 1997, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2001; Soares, 1992).

Os estudos de Soares (1992) e Bastos et al. (1995) objetivaram replicar as pesquisas de MOW (1987) no contexto brasileiro. Soares (1992) realizou seu estudo em sete diferentes organizações com uma amostra constituída de 915 sujeitos da cidade de Brasília. O objetivo do estudo consistiu em realizar um comparativo entre as categorias ocupacionais pesquisadas, e para tanto buscou identificar as semelhanças e diferenças na constituição do significado do trabalho e relacioná-las.

Os resultados encontrados foram comparados a de outros países pesquisados pelo grupo MOW, e pôde se observar que a centralidade do trabalho para os trabalhadores baianos apresenta-se próximo aos outros países ocidentais, o que se difere do Japão que a importância do trabalho supera até mesmo a família. Assim como, o valor econômico para os baianos não se assemelha a dos países estudados pelo grupo MOW (1987).

É importante salientar sobre o uso dos conceitos de significado do trabalho (Borges, 1997, 1999a; MOW, 1987) e de sentido do trabalho (Antunes, 2006; Morin, 2001; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Hackman & Oldham, 1975) investigados na literatura, posto que os dois conceitos por

vezes são utilizados como sinônimos, baseando-se nas mesmas variáveis para analisá-los. No entanto, de acordo com Borges e Barros (2015) a diferenciação entre os dois termos é posterior ao início do desenvolvimento das pesquisas e publicações sobre significado do trabalho, de forma que o uso do termo significado do trabalho é um uso mais consolidado, ignorando tal diferenciação porque lhe é anterior. Neste estudo, em especial, será adotado os termos significado e sentido do trabalho como sendo sinônimos e equivalentes, corroborando, principalmente, com os estudos de Borges (1997, 1999a) e do grupo MOW (1987).

Em um importante estudo, em âmbito nacional, uma referência nos estudos sobre o significado do trabalho, a autora Livia Borges (1999a) o conceitua como uma cognição subjetiva que varia de indivíduo para indivíduo, bem como social que reflete as condições históricas da sociedade em que vive. Alguns autores atribuem o significado do trabalho como uma cognição subjetiva (Borges, 1999a; Brief & Nord, 1990). Para tanto, Borges (1999a) considera a cognição social a principal abordagem acerca do estudo do significado do trabalho.

Borges (1999a) intensificou as pesquisas acerca de tal temática no contexto brasileiro, e desenvolveu um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho. Em sua pesquisa realizada com trabalhadores da construção civil e de redes de supermercado do Distrito Federal, a autora utilizou os conceitos e as definições que foram formulados pelos pesquisadores do grupo MOW (1987), e identificou duas estruturas fatoriais distintas, os atributos valorativos e os atributos descritivos.

Enquanto que os atributos descritivos apontam às percepções do trabalho de forma concreta; de como o trabalho é realmente (Borges & Alves-Filho, 2003), ou seja, a realidade do trabalho como mentalmente representada ou abstraída pelo indivíduo (Borges, 1999a); os atributos valorativos abordam a definição valorativa do trabalho, e consistem em como o indivíduo pensa que o trabalho deveria ser (Borges & Alves-Filho, 2001), compreendendo desta forma os valores do trabalho (Borges & Tamayo, 2001).

Borges (2015) com o intuito de distinguir os atributos valorativos e descritivos, essa mesma autora desenvolveu em suas pesquisas o Inventário

do Significado do Trabalho (IST), uma medida composta de 68 itens que pretendem avaliar o significado do trabalho quanto a esses dois atributos. Assim sendo, para os atributos valorativos foram encontrados cinco estruturas fatoriais apresentados em ordem hierárquica: Independência Financeira e Prazer; Justiça no trabalho; Esforço Físico; Aprendizagem e Dignidade Social. Já os atributos descritivos foram identificados quatro fatores: Expressão e Independência Financeira; Respeito; Execução e Função Social. A autora baseou-se na Teoria de Expectativas de Vroom (1964/1995), que consiste em afirmar a existência de uma relação entre o esforço que se realiza e sua execução ou rendimento do trabalho (Borges, 1997).

Em geral o conceito de significado do trabalho proposto por Borges (1999b), considera o trabalho um processo de construção sócio histórico e dinâmico, à medida que se caracteriza por ser multifacetado, articulando-se de diversas maneiras e se apresentando de forma dinâmica, subjetiva e social. Em consonância a essa conceituação, optou-se pela abordagem desenvolvida por Borges (1999b), para a realização da presente pesquisa que pretende colaborar nos avanços acerca das discussões e instrumentalizações acadêmicas que possibilitem estudar o construto do significado do trabalho. Em mais específico, buscou-se analisar as propriedades psicométricas do Inventário do Significado do Trabalho (Borges & Barros, 2015).

MÉTODOS

Participantes

A pesquisa contou com uma amostra não probabilística (por conveniência) de 250 sujeitos, na cidade de Parnaíba-PI, com idades variando entre 18 a 73 anos ($M = 27,9$; $DP = 9,94$), em sua maioria solteiros (68,0%), do sexo feminino (63,6%), e com escolaridade do ensino superior (54,4%). A maior parte dos participantes apresentou renda familiar superior a três salários mínimos (39,2%). Dentre os participantes, a sua maioria (87,2%) revelou já ter tido experiência de trabalho. O tamanho amostral justifica-se em função das análises estatísticas que foram realizadas, visto que estas exigem proximidade com a distribuição normal (Tabachnick & Fidell, 2006).

Instrumentos

Os participantes da pesquisa receberam um livreto constituído de duas partes: a primeira contava com o Inventário do Significado do Trabalho (IST) que consiste em 68 frases (Anexo I), para as quais o trabalhador avalia com base em uma escala de 0 a 4, o quanto cada frase corresponde a uma definição tanto do que o trabalho deve ser, quanto do que o trabalho é concretamente e; a segunda um Questionário Sociodemográfico em que todos os participantes responderam a um conjunto de perguntas como sexo, idade, nível de escolaridade e renda. Tais perguntas foram utilizadas para caracterizar a amostra.

Procedimento

A participação se deu de forma individual, porém, a aplicação dos questionários foi realizada em ambiente coletivo. Inicialmente, aqueles que aceitaram participar da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias, uma que ficava com o participante e outra com o pesquisador. Em seguida, receberam instruções sobre a pesquisa e seus objetivos a fim de responderem o instrumento. Foram necessários 20 minutos, em média, para aplicação do mesmo. Ressalta-se que antes da aplicação do instrumento procurou-se enfatizar que a participação não traria nenhum prejuízo ou benefício ao respondente e que sua participação seria voluntária, garantindo-se o sigilo e anonimato. Todos os procedimentos éticos para com pesquisas envolvendo seres humanos foram cuidadosamente tomados, baseando-se nos princípios da Resolução 466/12 (2012), que regulamenta diretrizes e normas as pesquisas envolvendo seres humanos.

Análise dos dados

Os dados foram analisados através do pacote software IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.0, no qual foram realizadas estatísticas descritivas (medidas de tendência central e dispersão)

com o objetivo de descrever a amostra. Foram empregados testes *t* de Student para verificar o poder discriminativo dos itens, bem como Análises dos Componentes Principais (ACP) no intuito de verificar a estrutura fatorial do instrumento. Buscou-se obter ainda o coeficiente Alfa de Cronbach com o objetivo de verificar a precisão da medida, permitindo assim verificar a coerência que cada item tem com os demais itens da escala (Pasquali, 1999).

RESULTADOS

Esta sessão de resultados está organizada em tópicos e subtópicos, diferenciados pelos atributos analisados e pelas análises estatísticas empregadas. Deste modo, são apresentados dois tópicos, o primeiro referente aos Atributos Valorativos e o segundo aos Atributos Descritivos, sendo exibidos os subtópicos referentes ao poder discriminativo dos itens ou análise empírica dos itens e, à Análise dos Componentes Principais referente a cada um dos atributos.

Atributos Valorativos

Poder discriminativo dos itens

Para verificar o poder discriminativo dos itens, ou seja, verificar se os itens discriminam sujeitos com pontuações próximas, utilizou-se do teste *t* de Student para amostras independentes, sendo consideradas as pontuações totais (somatório da pontuação de todos os itens da escala) abaixo e acima da mediana teórica (o pontuação) respectivamente. Os resultados apontaram que a maior parte dos itens da Escala de Atributos Valorativos discriminaram satisfatoriamente ($p < 0,05$), o que assegura a qualidade métrica destes. Destaca-se, entretanto, que três itens (10, 67 e 68) não discriminaram de forma satisfatória ($p > 0,05$) e por isso foram eliminados das análises posteriores.

Análise dos Componentes Principais (ACP)

Para verificar a estrutura fatorial dos atributos valorativos, a princípio foi realizada Análise dos Componentes Principais (ACP), após a retirada dos itens que não discriminaram. Assim, inicialmente na primeira análise foi verificada a adequação dos dados ao tratamento multivariado. Os resultados iniciais apoiaram a realização de uma ACP, com valores: KMO = 0,82 e Teste de Esfericidade de Bartlett, $\chi^2 = 6107,829$; $p < 0,05$. Dando prosseguimento à análise buscou-se verificar ainda quantos fatores poderiam ser extraídos. O critério de Kaiser que considera fatores, valores próprios iguais ou acima de 1 indicou inicialmente uma solução com 19 fatores, enquanto o critério de Cattell, que é a representação gráfica do critério de Kaiser indicou a extração de seis fatores, como pode ser observado na Figura 1.

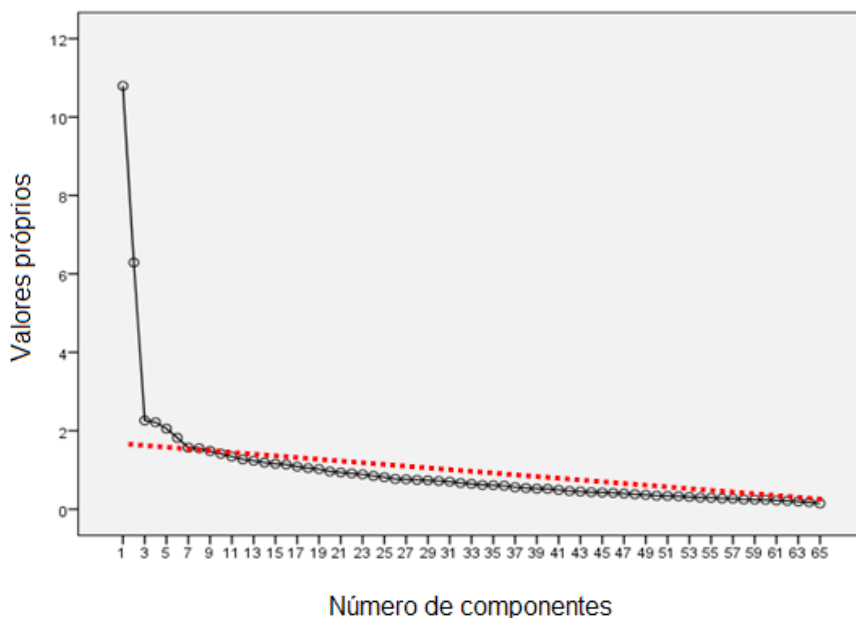


Figura 1 – Representação gráfica dos valores próprios

O gráfico de sedimentação aponta que apenas seis dos valores próprios se discreparam em relação aos demais quando traçada uma linha pontilhada sobre eles. Optou-se por utilizar este critério como parâmetro

para a extração dos fatores tendo em vista que o critério de Kaiser não é muito bem recomendado pela literatura (Damásio, 2012; Patil, Singh, Mishra, & Donavan, 2008; Velicer, Eaton, & Fava, 2000). Assim realizou-se uma nova ACP, agora utilizando de uma rotação Varimax e fixando a extração de seis dimensões. Em conjunto, o modelo conseguiu explicar 39,1% da variância dos dados originais. Foi considerada como carga fatorial mínima $|0,40|$ para que o item fosse retido no fator, sendo que esta indicação apoia-se no tamanho amostral (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009).

Os itens 39, 23, 28, 46, 17, 16, 51, 58 e 30 foram eliminados por apresentarem carga fatorial inferior à $|0,40|$. O primeiro fator encontrado foi nomeado “Fonte de Esforço”, por incluir itens que apresentam conteúdos que avaliam o trabalho como desafiante, exercido com consciência e esforço (intelectual), e que se configura como um meio de sustento econômico básico e meio de ocupação das pessoas, contudo, foram excluídos itens por se enquadrarem em mais de um fator com cargas fatoriais muito próximas (44 e 45) e outros por apresentarem-se semanticamente contraditórios ao conteúdo do fator (43 e 36). Este componente explicou 8,13% da variância total, com saturação variando de 0,64 (item 41) a 0,41 (item 50) apresentando consistência interna satisfatória ($\alpha = 0,80$).

O segundo fator nomeado “Desumanizante e Desgastante” constituído por seis itens, também teve itens excluídos por se enquadrarem em mais de um fator (12 e 59). Tal fator apresenta variância total de 7,31%, sendo este composto por cinco itens com cargas fatoriais variando de 0,75 (item 52) a 0,40 (item 11), apresentando Alfa de Cronbach igual a 0,77.

O terceiro fator foi denominado “Expressão de Respeito e Acolhimento”, por englobar itens que se referem ao trabalho que promove um ambiente de confiança, respeito e qualidade, em que o trabalhador se sinta valorizado e também servido de assistência e recursos necessários ao bom desempenho das tarefas, contudo um item (37) foi excluído por apresentar-se semanticamente contraditório ao conteúdo do fator. O fator possui Alfa de Cronbach igual a 0,71, com carga fatorial variando entre 0,62 (item 21) a 0,43 (item 18), explicando 7,27% da variância total.

O quarto fator, denominado “Condições adequadas de trabalho e Reconhecimento”, apresentou itens que avaliam as condições de trabalho, e recursos necessários para o bom desempenho das tarefas, responsabilidades e méritos, bem como contribuição com a sociedade e a conscientização de que outros irão ser beneficiados com seu trabalho. Foram excluídos os itens semanticamente contraditórios ao conteúdo do fator, sendo retirado o item 63. O componente apresenta uma variância de 6,30%, variando a saturação de 0,65 (item 65) a 0,46 (item 35) apresentando consistência interna (α) igual a 0,73.

O quinto fator foi denominado “Fonte de Sobrevivência, Dignidade e Respeito”, pois reuniu itens com conteúdos referentes ao crescimento, dignidade e aprendizado, a conscientização do trabalho como meio de sustento e provimento de bens materiais para o trabalhador e outros (familiares). O mesmo apresentou uma variância de 5,15%, com carga fatorial variando de 0,56 (item 42) a 0,48 (item 32), apresentando Alfa de Cronbach igual a 0,57.

O sexto fator, denominado “Fonte de Realização e Sustento”, inclui itens que sugerem o trabalho como prazeroso, e que estimula o crescimento profissional, pessoal e incita satisfação em sua execução e retorno financeiro para o sustento do trabalhador. O item 4 foi excluído por apresentar-se semanticamente contraditório ao conteúdo do fator. Este componente possui uma variância de 4,94%, com saturações variando de 0,64 (item 6) a 0,45 (item 2) e Alfa de Cronbach igual a 0,72. Por fim, calculou-se a fidedignidade de todos os itens ao mesmo tempo, que se apresentou adequado Alfa de Cronbach = 0,83 (Cunha, 2000; Hair, et al., 2009; Nunnally, 1991).

Atributos Descritivos

Poder discriminativo dos itens

Os resultados dos testes *t* de Student para os atributos descritivos comprovam que quase todos os itens apresentam poder discriminativo satisfatório ($p < 0,05$). A exceção fica a cargo dos itens 11, 12, 45, 52, 54, 56 e 57 que não apresentaram valores significativos ($p > 0,05$), sendo assim eliminados das análises posteriores. O restante dos itens, portanto,

conseguem diferenciar os participantes dos dois grupos critérios (inferior e superior) na direção esperada, o que assegura a qualidade métrica dos itens deste instrumento.

Análise dos Componentes Principais (ACP)

Seguindo os mesmos procedimentos usados nos atributos valorativos, para os atributos descritivos, inicialmente, foi verificada a adequação dos dados ao tratamento multivariado. Os resultados apoiaram a realização da ACP, visto que se obtiveram os seguintes valores: KMO = 0,84 e o Teste de Esfericidade de Bartlett, $\chi^2 = 5464,513$; $p < 0,05$. Quanto a extração de fatores, apesar do critério de Kaiser ter indicado a existência de 18 fatores, optou-se pela utilização do critério de Cattell novamente que indicou a existência de 4 fatores como pode ser observado na Figura 2.

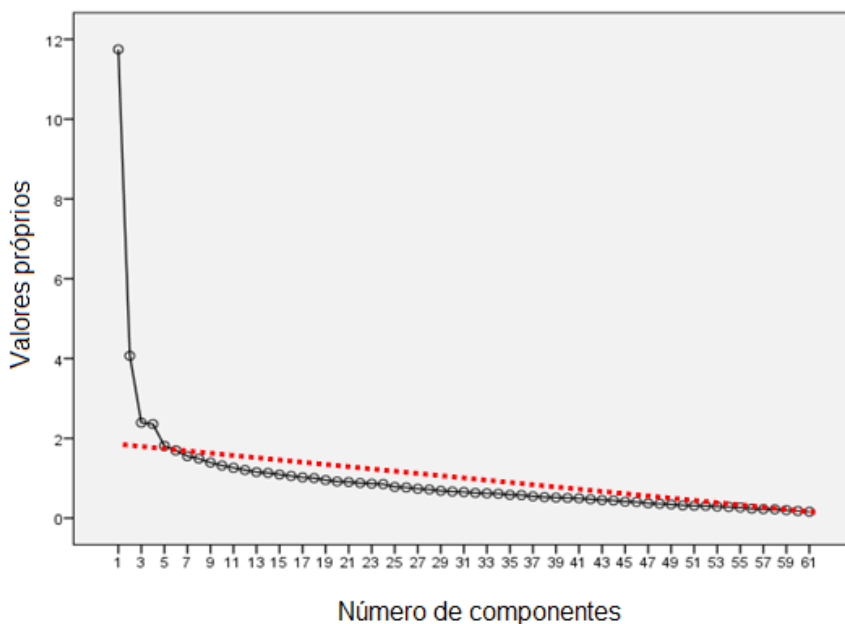


Figura 2 – Representação gráfica dos valores próprios.

Com a obtenção desse resultado deu-se prosseguimento com uma segunda ACP, agora fixando o número de fatores em quatro e utilizando-se

de uma rotação varimax. As quatro dimensões explicaram conjuntamente 33,7% da variância total. Foi considerada como carga fatorial mínima |0,40| para que o item fosse retido no fator.

Os itens 67, 17, 26, 03, 01, 38, 58, 44, 64, 50, 24, 37, 42 e 23 foram eliminados por apresentarem carga fatorial inferior a |0,40|. O primeiro fator explicou 10,42% da variância total, cujas cargas fatoriais variam de 0,68 (item 55) a 0,40 (item 27) e apresentou Alfa de Cronbach considerado satisfatório ($\alpha = 0,81$), no entanto, foi excluído o item 63 por não contemplar semanticamente os itens que compõem o fator. Tal componente foi denominado de “Ser reconhecido e ser assistido em seus direitos”, por englobar itens que se referem ao reconhecimento e valorização do trabalhador pela sociedade, bem como ser assistido em seus direitos na execução de suas tarefas, assim como para o seu desenvolvimento profissional.

O segundo fator, contou com 10 itens, após a exclusão dos itens 15 e 31, por enquadrarem-se em dois fatores com cargas fatoriais muito próximas, bem como o item 25 por apresentar semântica contrária aos itens do fator. Observa-se que este componente explicou 9,01% da variância total, com cargas fatoriais variando de 0,59 (item 18) a 0,44 (item 2), apresentando consistência interna ($\alpha = 0,78$). Este fator foi denominado de “Relacionamento interpessoal e Crescimento Econômico”, pois reuniu itens que avaliavam o relacionamento estabelecido entre os trabalhadores e os gestores, e a evolução econômica gerada pelo ato de trabalhar.

O terceiro fator foi denominado de “Trabalho como ocupação e fonte de exigências”, por reunir itens que apresentam conteúdos referentes à ocupação na vida das pessoas por conta de seu trabalho, e por ser fonte de exigências tanto física como mental. Este fator explicou 8,29% da variância total, com saturações variando de 0,59 (item 46) e 0,41 (item 34), e possui ($\alpha = 0,75$).

O quarto fator foi denominado de “Sustento e Independência Econômica”, pois reuniu itens por meio do qual se adquire o sustento e independência financeira. O mesmo explicou 5,97% da variância total, com cargas fatoriais que variam de 0,71 no item 5 e 0,42 no item 9 e possui Alfa de Cronbach igual a 0,70.

Por fim, calculou-se a fidedignidade de todos os itens ao mesmo tempo, que se apresentou adequado ($\alpha = 0,87$) (Cunha, 2000; Hair et al., 2009; Nunnally, 1991). A composição final das dimensões do IST no que diz respeito aos seus atributos e seus respectivos itens podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1 – Composição final dos atributos Valorativos e Descritivos

Dimensões	Itens
Atributos valorativos	
Fonte de Esforço	41, 13, 47, 49, 48, 38, 31, 14, 50.
Desumanizante e Desgastante	52, 56, 57, 54, 29, 11.
Expressão de Respeito e Acolhimento	21, 22, 27, 19, 20, 15, 24, 26.
Condições adequadas de trabalho e Reconhecimento	65, 61, 66, 53, 62, 55, 35.
Fonte de Sobrevivência, Dignidade e Respeito	42, 40, 33, 8, 34, 32.
Fonte de Realização e Sustento	6, 4, 5, 3, 7, 1, 9, 2.
Atributos descritivos	
Ser reconhecido e ser assistido em seus direitos	55, 66, 65, 53, 61, 62, 4, 60, 51, 10, 16, 32, 35, 27.
Relacionamento interpessoal	18, 21, 20, 19, 22, 33, 13, 36, 14, 2, 39.
Trabalho como ocupação e fonte de exigências	46, 49, 48, 47, 28, 68, 29, 30, 43, 59, 41, 34.
Sustento e Independência Econômica	5, 6, 7, 40, 8, 9.

DISCUSSÃO

Com relação aos fenômenos pesquisados por este empreendimento científico, adotaram-se os conceitos de Borges (1997, 1999a) entendendo o significado do trabalho como multifacetado e dinâmico, bem como dos atributos valorativos e descritivos como facetas distintas e diversas. Utilizou-se o Inventário do Significado do Trabalho como instrumento de medidas de tais facetas. Borges (1999a) conceitua os atributos valorativos como o trabalho “deve ser” para o trabalhador e os atributos descritivos como o trabalho é na realidade, ou seja, o trabalho de forma concreta.

Neste estudo em específico foi adotado o modelo IST de Borges e Barros (2015) validado no Brasil. Portanto, em primeira análise deve-se

levar em consideração as variáveis diversas que existem e interferem de forma direta ou indireta no significado do trabalho, bem como a representatividade da amostra estudada, além do contexto social e cultural avaliado e as mudanças pelas quais o trabalho sofre ao longo dos tempos. Dessa forma, em virtude ao dinamismo do significado do trabalho, o IST, ou as estruturas cognitivas que o organiza, como defende Borges e Barros (2015), necessitam de reexames frequentes.

No que diz respeito às propriedades psicométricas do IST, obteve-se que as mesmas são aceitáveis (Pasquali, 2010). É preciso ressaltar que os índices de consistência interna, de acordo com o nível de precisão, dos fatores que compuseram cada atributo apresentaram-se acima do recomendado pela literatura, bem como quando são considerados todos os itens de cada atributo ao mesmo tempo, pois neste caso, os itens dos atributos valorativos apresentaram Alfa de Cronbach igual a 0,83 e os itens dos atributos descritivos apresentaram Alfa de Cronbach igual a 0,89 (Cunha, 2000; Hair et al., 2009; Nunnally, 1991). Em relação aos atributos valorativos, a Análise dos Componentes Principais confirmou, por um lado, a quantidade de fatores que a literatura (Borges & Barros, 2015) apontou, comprovando a hipótese de que os atributos valorativos apresentariam seis dimensões. No entanto, alguns fatores encontrados foram renomeados em virtude da eliminação de algumas variáveis e devido à reorganização das que se permaneceram em novas dimensões na realidade investigada.

Além disso, foi necessária a análise semântica dos itens que se reorganizaram, a fim de reunir no fator apenas os que apresentaram proximidade semântica, excluindo aqueles que se distanciaram semanticamente dos demais. A estrutura atual em comparação com o estudo original é considerada mais curta, por terem sido excluídos 25 itens, ficando apenas 43. Tal aspecto não desmerece tais achados, tendo em vista que a redução do número de itens obedece o princípio da parcimônia, a saber, explicar o máximo de informação com o mínimo possível (Pasquali, 2010). Além disso, segundo Hair et al. (2009) deve se evitar a inserção indiscriminada de variáveis, pois variáveis irrelevantes geralmente aumentam a habilidade

da técnica de ajustar os dados da amostra, mas ao preço de superajustar os dados e torná-los menos generalizáveis à população, mascarando os verdadeiros efeitos das variáveis relevantes.

No tocante aos componentes valorativos, o primeiro fator foi nomeado de “Fonte de Esforço”, pois reuniu itens que avaliam o trabalho como desafiante, e que deve ser exercido com consciência e esforço (físico e intelectual). Em contrapartida, nos estudos de Borges e Barros (2015) pode se observar uma inversão, pois apresenta como primeiro fator “Fonte de Realização e Independência Econômica”, justificado pelo fato do embasamento teórico do IST compreender o significado do trabalho como dinâmico, e, com efeito, incorporar as mudanças conjunturais ocorridas no mundo do trabalho.

O segundo fator, nomeado de “Desumanizante e Desgastante”, obteve a mesma nomenclatura que Borges e Barros (2015) apontaram em seu quarto fator (ver Figura 2), no entanto, no caso do presente estudo, houve uma maior consistência interna neste fator, se comparado com o estudo anteriormente citado, apresentando alfa mais alto. Ressalte-se que desgaste e a desumanização dentro do ambiente de trabalho evidenciam a sensibilidade do inventário para as vivências reais dos trabalhadores no que se refere às condições de trabalho desumanizantes e desgastantes.

Convém ressaltar que, as pessoas buscam no trabalho a satisfação e realização de suas necessidades, que abrangem as necessidades pessoais, financeiras ou emocionais, assim sendo, refletem um interesse em desenvolver atividades que lhes proporcione o alcance de suas metas e expectativas. Contudo quando as mesmas não são correspondidas, o ato de trabalhar gera uma relação de exploração, apresentando-se desgastante em suas funções. Segundo Dejours, Dessors, e Desriaux (1993), o trabalho possui potencial de ser conjuntamente fonte de prazer e sofrimento, considerando-se mediador na inter-relação do processo saúde-doença que o mesmo pode acarretar.

O terceiro fator foi denominado “Expressão de Respeito e Acolhimento” se comparado ao estudo original e recebeu a mesma denominação do segundo fator, no entanto perdeu precisão, pois o coeficiente Alfa havia sido 0,86 e no presente estudo foi 0,71, corroborando a tendência ao seu

enfraquecimento. Como já mencionado esse fator trata-se do trabalho com promotor de um ambiente de confiança, respeito e qualidade, equivalendo ao fator encontrado no estudo anterior, justificando assim o mesmo uso da nomenclatura.

No que concerne ao quarto fator denominado “Condições adequadas de trabalho e Reconhecimento” diferiu-se do estudo anterior, pois enquadrou variáveis de diferentes fatores englobando itens referentes à avaliação das condições de trabalho, e os recursos necessários para o bom desempenho das funções, responsabilidades e méritos, incluindo itens que predominam também a conscientização dos benefícios do seu trabalho para a sociedade. Sousa e Tolfo (2009) apontam em seus estudos que embora o local de trabalho seja impróprio verificaram nos trabalhadores prazer e satisfação na realização deste trabalho, por meio de identificação social, possibilidade de realização e oportunidade individual. Este fator apresentou alfa significativo apresentando consistência interna das variáveis ($\alpha = 0,73$).

O quinto fator comparado ao estudo de Borges e Barros (2015) e também diferiu-se na composição dos itens, resultando em uma nova denominação, “Fonte de Sobrevivência, Dignidade e Respeito”, porque incluiu entre os principais itens conteúdos referentes a sobrevivência do trabalhador por meio do trabalho, o trabalho como dignificante ao homem, o que remete a vicissitude da história do trabalho ao longo dos tempos, e o trabalho que promove o respeito entre os pares no ambiente de trabalho. Tal fator apresentou alfa satisfatório ($\alpha = 0,57$).

Em última análise, em relação aos fatores constituintes dos atributos valorativos, o sexto componente foi denominado “Fonte de Realização e Sustento”, sendo importante salientar que ele se aproximou em conteúdo ao fator designado “Fonte de Realização e Independência Econômica” referente ao primeiro fator do estudo original. Ambos têm um caráter de realização, prazer e satisfação advindos do trabalho, bem como itens que se reportam às condições básicas de sobrevivência, tanto para o trabalhador como para sua família, dessa forma, optou-se por utilizar o termo “sustento” em substituição à “independência econômica”, pelo fato de abarcar aspectos que geram sustento e não necessariamente independência. De acordo com Andrade, Tolfo e Dellangelo (2012) o trabalho neste sentido relaciona-se

com a perspectiva da racionalidade instrumental, pois se revela como um elemento que serve como garantia para a sobrevivência, a busca da independência financeira e garantir prestígio material e financeiro. Observou-se que este fator apresentou alfas com consistência satisfatória ($\alpha = 0,72$).

No que diz respeito aos atributos descritivos, após a realização das análises, a estrutura fatorial encontrada não foi coerente com a estrutura com dez fatores encontrados por Borges e Barros (2015), apresentando apenas quatro fatores. Desse modo, como houve variações na composição dos fatores, foi necessário renomeá-los. Nos estudos de Borges e Barros (2015) foram apontados dez fatores constituintes dos atributos descritivos, que são: Ser Desumanizado, Sentir-se Esgotado e Pressionado, Enfrentar as Demandas e Durezas, Ser Responsável, Desafiar-se, Crescer Economicamente, Sentir Prazer e Proteção, Contribuir Socialmente e Ser Assistido, Ser Reconhecido, Ser Retribuído Equitativamente. Observou-se que os fatores que surgiram no presente estudo, em sua maioria foram resultantes da junção de itens de dois dos fatores do estudo anteriormente citado.

Dessa forma, após a realização da Análise Fatorial Exploratória, os quatro fatores que surgiram foram renomeados a partir da aproximação semântica dos itens no quais foram agrupados em um mesmo fator, cabendo ressaltar que alguns itens foram excluídos por se distanciarem semanticamente dos demais. A estrutura atual em comparação com o estudo original é considerada mais curta, por terem sido excluídos 28 itens, ficando apenas 40, tendendo a buscar, portanto, um dos pré-requisitos básicos de um instrumento que é a parcimônia (Pasquali, 2010).

O primeiro fator reuniu itens que se referem ao reconhecimento e valorização do trabalhador pela sociedade, assim como também itens que se referem à assistência quanto aos seus direitos trabalhistas, sendo denominado de “Ser reconhecido e ser assistido em seus direitos”, apresentando Alfa de Cronbach significativo ($\alpha = 0,81$). Esse fator resultou da junção de itens, principalmente, dos fatores Ser reconhecido e Ser retribuído equitativamente, do estudo de Borges e Barros (2015).

No que tange ao segundo fator denominado “Relacionamento Interpessoal e Crescimento Econômico”, este englobou itens que avaliam o relacionamento entre os trabalhadores e os gestores e a evolução econômica

gerada pela função do trabalhar. Em comparação com o estudo original, tal fator apresentou mais itens dos fatores Desafiar-se e Crescer economicamente, sendo que a denominação dada no presente estudo foi considerada mais adequada para nomear os itens que o compõem. Esse fator obteve Alfa de Cronbach satisfatório igual a 0,78.

Com relação ao terceiro fator foi denominado de “Trabalho como Ocupação e Fonte de Exigências”, pois os participantes apontam o trabalho como sendo exigente e que ocupa grande parte de suas vidas. Esse fator englobou, principalmente, itens dos fatores Enfrentar as demandas e durezas e Ocupar-se (ser gente) do estudo original, e também obteve alfa satisfatório igual a 0,75.

Quanto ao quarto e último fator “Sustento e Independência Econômica” reuniu itens com conteúdo referentes ao sustento tanto do trabalhador quanto de sua família, e a independência financeira. Esse fator resultou de variáveis de diferentes fatores do estudo original, não tendo preponderância em fatores específicos. O Alfa também foi considerado satisfatório igual a 0,70.

Levando em conta o objetivo do presente estudo, acredita-se que este tenha sido alcançado visto que todos os resultados foram satisfatórios, principalmente no que se refere à consistência interna das dimensões nos dois atributos. Vale se ressaltar que o fato da estrutura dos atributos descritivos não ter sido equivalente com a estrutura do modelo original e o de alguns itens dos dois atributos não terem saturado em fatores diferentes daqueles que hipoteticamente deveriam saturar não inviabilizam a utilidade deste, pois como se pôde perceber não houve uma perda consistente de informação, mas um reagrupamento que projetou uma nova configuração para a estrutura. Diferenças no contexto ao qual o instrumento foi aplicado e o procedimento empregado podem ser uma das explicações para essa questão. No mais, como já relatado, a redução do número de fatores favorece o princípio da parcimônia.

O que se deixa claro é que há muito que se explorar sobre o fenômeno do significado do trabalho, especificamente acerca das facetas dos atributos

valorativos e descritivos. Assim sendo, é importante salientar a necessidade de promover estudos recorrentes acerca do tema, tanto por sua relevância, como pelas singularidades que descrevem tal fenômeno.

Uma das dificuldades encontradas na realização do presente estudo se refere às limitadas condições de generalização, pois além da amostra ter sido apenas no contexto parnaibano, foi também selecionada por conveniência (não-probabilística), o que limita no que se refere à sua representatividade e generalização em relação a população em geral. De certa forma, vale registrar que não se pretendeu generalizar resultados, e sim conhecer se o IST apresentava evidências de validade fatorial e precisão no contexto investigado. Tais aspectos foram previamente demonstrados.

Mediante tal limitação, sugere-se que sejam realizados estudos futuros com amostras mais amplas, amostragem probabilística, em outros contextos e referentes a outros segmentos de categorias trabalhistas que possam ser investigadas. Isto posto, acarretará em um aprofundamento e refinamento do conhecimento acerca da estrutura fatorial das facetas, atributos valorativos e descritivos do Significado do Trabalho.

Vale ressaltar também que os dados coletados possuem variadas possibilidades de análise a partir de outros objetivos que se possa traçar abrangendo, por exemplo, comparações entre trabalhadores formais e informais, trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino, o que não foi realizado no presente estudo, que priorizou a atenção aos objetivos propostos. Além disso, a análise dos fatores pode ser realizada por meio de outras análises como a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) ou a partir da *Smallest Space Analysis* (SSA).

Com a pesquisa apresentada, espera-se ter contribuído para a instrumentalização e aperfeiçoamento de um instrumento que avalia o trabalho, uma esfera central do processo de humanização do ser social e que ocupa de forma quase total o espaço de vida humana (Albornoz, 2008; Moraes, Ayres, Terceiro, & Jimenes, 2010) sendo, portanto, fundamental ser investigada levando-se em consideração as vicissitudes referentes ao fenômeno e ao contexto estudado.

REFERÊNCIAS

- Albornoz, S. (2008). *O que é trabalho*. São Paulo, SP: Brasiliense.
- Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216. doi: 10.1590/S1415-65552012000200003
- Antunes, R. (2006). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo, SP: Bom Tempo Editorial.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29. doi: 10.1590/S0034-75901995000600004
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. doi: 10.1590/S0034-75902011000200003
- Borges, L. O. (1997). Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000146&pid=S1413-294X199900010000700005&lng=pt
- Borges, L. O. (1999a). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139. doi: 10.1590/S1413-294X1999000100007
- Borges, L. O. (1999b). As Concepções do Trabalho: Um Estudo de Análise de Conteúdo de Dois Periódicos de Circulação Nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-107. doi: 10.1590/S1415-65551999000300005
- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de psicologia. (Natal)*, 6(2), pp. 177-194. doi: 10.1590/S1413-294X2001000200006

- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, 2(2), 123-145. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v2n2/v2n2a04.pdf>
- Borges, L. O., & Barros, S. C. (2015). *Inventário do Significado do Trabalho para trabalhadores de baixa instrução*. In: K. Punte-Palácios & A. L. A. Peixoto. (Org.). Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho. 1ed. Porto Alegre: Artmed, v. Único, p. 232-260.
- Borges, L. O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v1n2/v1n2a02.pdf>
- Borges, Z. (2007). Significado do trabalho: uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível. *Revista Eletrônica de Gestão de Negócios*, 3(1), 121-143. Recuperado de: <http://www.unisantos.br/mestrado/gestao/egesta/artigos/98.pdf>.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Eds.). (1990). *Meaning of occupational work: A Collection of essays*. Massachusetts, MA: Lexington Books.
- Conselho Nacional de Saúde (Brasil). Resolução no 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília, 2012. Disponível em: http://www.conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html. Acesso em 04 jan. 2014.
- Cunha, J. A. (2000). *Psicodiagnóstico* (5a. ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Dejours, C.; Dessors, D.; Desrioux, F. (1993) Por um trabalho, Fator de Equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 98-104. doi: 10.1590/S0034-75901993000300009
- García, M. A. A. (2004). Centralidade del Trabajo y Metas en el Trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de Educación*, . (335), 319,344. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335_22.pdf

- Hackman, J. R., & Oldham G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a. ed.). Porto Alegre, RS: Bookman.
- Harding, S.H., & Hikspoors, F.J. (1995). New work values: In theory and in practice. *International Social Science Journal*, 47(3), 441-455.
- Harpaz I., & Snir, R. (2001). The Meaning of Work for Public Sector versus Private Sector Employees. In E. Vigoda (Ed.), *Public administration - the new generation: An interdisciplinary critical analysis* (pp. 119-138), New York, NY: Marcel Dekker.
- Harpaz. I. (1999). The transformation of work values in Israel: Stability and change over time. *Monthly Labor Review*, 122(5), 46-50.
- Kubo, S.H. (2009). *Significado do Trabalho: Estudo nos setores público e privado* (Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-04122009-123428/pt-br.php>
- Kubo, S. H., & Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 47(4), 540-554. doi: 10.5700/rausp1057
- May Martinez, J.M.A.G, & Martos, M.P.B. (1999). El significado del trabajo en personas com patrón de conducta tipo A. *Psicothema*, 11(2), 357-366. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/727/72711211.pdf>
- Moraes, B., Ayres, N. Terceiro, E., Jimenes, S. (2010). A categoria trabalho em Marx e Engels: Uma análise introdutória de sua legalidade onto-histórica. *Revista Eletrônica Arma da Crítica*, 2(2),36-47. Recuperado de: <http://www.armadacritica.ufc.br/phocadownload/3-%20a%20categoria%20trabalho%20em%20marx%20e%20engels-%20obetania%20natalia%20emanoela%20e%20susana.pdf>
- Morin, E. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail e des Organizations*,3(2/3), 26-45.

- Morin, E. M. (2001). Os Sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: 10.1590/S0034-75902001000300002
- Morin, E., Tonelli, M. J. & Pliopas A. L. (2007) O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, 19(1), 47-56. doi: 10.1590/S0102-71822007000400008
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London, England: Academic Press.
- Nunnally, J. C. (1991). *Teoría psicométrica*. México, DF: Trillas.
- Pasquali, L. (1999). *Instrumentos psicométricos: Manual prático de elaboração*. Brasília, DF: LabPAM/IBAPP.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Patil, V. H., Singh, S. N., Mishra, S., & Donovan, D. T. (2008). Efficient theory development and factor retention criteria: Abandon the 'eigenvalue greater than one' criterion. *Journal of Business Research*, 61(2), 162-170. doi: 10.1016/j.jbusres.2007.05.008
- Resolução nº 466/12. (2013). Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos. *Diário Oficial da União*. 1ª Seção, 12, 59-62.
- Santos, G. S. (2010). *Significados atribuídos ao trabalho: uma análise comparativa entre professores do ensino superior em diferentes regimes de trabalho* (Dissertação de Mestrado, Universidade FUMEC, Belo Horizonte). Recuperado de: <http://www.fumec.br/revistas/pdma/article/view/4627/2348>
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais* (Dissertação de mestrado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Sousa, R. & Tolfo, S. (2009). Significados Atribuídos ao Trabalho em Condições Precárias: Um estudo com feirantes do Largo da Ordem de Curitiba- PR. In *Anais De Trabalhos Completos do XV Encontro Nacional da ABRAPSO*. Maceió, AL.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. S. (2006). *Using multivariate statistics* (5a. ed.). New York, NY: Harper Collins.

- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19 (Especial), 38-46. doi: 10.1590/S0102-71822007000400007
- Velicer, W. F., Eaton, C. A., & Fava, J. L. (2000). Construct explication through factor or component analysis: A review and evaluation of alternative procedures for determining the number of factors or components. In R. D. Goffin & E. Helmes (Orgs.), *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy* (pp. 41-71). Boston, MA: Kluwer.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (Obra original publicada em 1964)

ANEXO 1

Itens	
1	É um prazer realizar minhas tarefas.
2	Trabalhando, tenho oportunidades de estar sempre mais profissionalizado.
3	As pessoas sabem quanto é importante o meu trabalho.
4	Os chefes sabem como se comunicar com cada um.
5	O meu trabalho é o meu sustento.
6	Trabalhando sou independente porque assumo minhas despesas.
7	Ter um emprego é uma garantia.
8	Trabalhar é obrigação de todas as pessoas.
9	Trabalhando, penso quanto os outros vão se beneficiar dos resultados do meu trabalho.
10	Se trabalho, tenho direito a um retorno merecido.
11	Sinto que todos os dias estou repetindo as mesmas coisas.
12	Trabalhar é pegar no pesado, fazer força.
13	Trabalhar exige da cabeça, do pensamento.
14	Tenho que pensar e me esforçar para conseguir fazer o trabalho.
15	No meu trabalho sinto ser tratado como pessoa respeitada.
16	No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene
17	Fazendo minhas tarefas, não corro nem um risco físico.
18	Eu gosto de ver minhas tarefas prontas.
19	Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta.
20	Trabalhando se faz amigos.
21	Os chefes confiam em mim.
22	O trabalho é um meio de crescimento pessoal na vida.
23	Trabalhando, sou eu quem decido o que compro para mim.
24	O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).
25	Trabalho é responsabilidade, porque quem trabalha enfrenta os problemas daquele trabalho.
26	Reconheço a autoridade dos superiores.
27	A empresa cumpre com as obrigações para comigo
28	O trabalho preenche o tempo
29	Trabalhar exige esforço físico.
30	O trabalho é duro, porque exige muito esforço, dedicação e luta.
31	Minha tarefa em si exige de mim tentar fazer melhor.
32	O que ganho no meu trabalho é suficiente e de acordo com meu esforço.
33	O resultado do meu trabalho me torna uma pessoa digna.
34	O trabalho é a principal força da existência humana.

Itens	
35	As condições de conforto (higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados, conveniência de horário) facilitam a boa execução do trabalho.
36	Fazendo minhas tarefas, estou sempre aprendendo alguma coisa nova.
37	Eu assumo as consequências do que decido sobre meu trabalho.
38	Meu corpo é necessário para fazer minhas tarefas.
39	Os colegas de trabalho me querem bem.
40	O trabalho é minha sobrevivência.
41	Trabalhar bem é o que preciso fazer, para continuar no meu emprego.
42	Trabalho para ter assistência para mim e para minha família.
43	O trabalho é a base do progresso de uma sociedade.
44	Trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores.
45	Todo dia faço tarefas muito parecidas.
46	Trabalhar é estar ocupado, fazendo alguma coisa.
47	Trabalhando estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.
48	O trabalho é corrido, quando se trabalha também em casa.
49	Trabalhar é fazer a tarefa.
50	Trabalho de acordo com minhas possibilidades.
51	Todos os trabalhadores se esforçam como eu
52	Trabalhando, sinto-me como máquina ou animal.
53	No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança física recomendáveis.
54	Sou discriminado devido o meu trabalho.
55	Todos que trabalham têm os mesmos direitos
56	Esforço-me muito e ganho pouco.
57	O trabalho me deixa esgotado.
58	Trabalhando, sinto-me gente.
59	Trabalhando sinto-me atarefado.
60	Sou reconhecido pelo que faço.
61	Trabalho em ambiente limpo.
62	Mereço ganhar mais pelo meu Trabalho
63	Quem trabalha, está bem de cabeça.
64	No trabalho, estão sempre me exigindo rapidez.
65	No meu trabalho tenho as ferramentas necessárias.
66	Recebo toda assistência que mereço.
67	Trabalhando, exercitamos o corpo.
68	Tenho que terminar minhas tarefas com pressa.