

Análise de fatores associados ao significado do trabalho

Sergio Hideo Kubo
Maria Aparecida Gouvêa

RESUMO

O trabalho tem sido visto não somente como forma de obter a renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social e possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais, entre outros. Nesta pesquisa, teve-se como objetivo investigar os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho, como centralidade do trabalho, normas da sociedade e objetivos e resultados valorizados. Na centralidade do trabalho, procurou-se investigar o grau de importância do trabalho dentro do contexto das diversas áreas da vida das pessoas, como família, lazer, religião e vida comunitária. Em normas da sociedade, foram analisados os pontos mais significativos no tocante ao que a sociedade deveria proporcionar ao indivíduo, assim como o que o indivíduo deveria fazer em prol da sociedade. Nos objetivos e resultados valorizados, foi pesquisado o que as pessoas buscam com o trabalho. A partir da pesquisa na literatura, foi elaborado um modelo inicial que, não se mostrando satisfatório segundo critérios estatísticos, foi substituído por outro que apresentou significância estatística e boa aderência aos dados. O modelo escolhido foi o que melhor *goodness-of-fit* apresentou, quando se utilizou modelagem de equações estruturais pelo método *partial least square*. O estudo revelou que o significado do trabalho se reflete, na ordem, na centralidade do trabalho, nos objetivos e resultados valorizados e, por último, nas normas sociais.

Palavras-chave: significado do trabalho, centralidade, objetivos e resultados, normas sociais.

1. INTRODUÇÃO

O tema do trabalho, inserido no contexto da vida, tem sido estudado no campo da Psicologia Organizacional. O trabalho tem sido visto não somente como forma de obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social, possibilidade de estabelecer e manter contatos interpes-

Recebido em 20/julho/2010
Aprovado em 09/dezembro/2011

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor Científico: Nicolau Reinhard

DOI: 10.5700/rausp1057

Sergio Hideo Kubo, Mestre em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, é Doutorando em Administração no Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (CEP 05508-010 – São Paulo/SP, Brasil).
E-mail: shkubo@gmail.com

Maria Aparecida Gouvêa, Professora Associada do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (CEP 05508-010 – São Paulo/SP, Brasil).
E-mail: magouvea@usp.br
Endereço:
Universidade de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Avenida Professor Luciano Gualberto, 908 – FEA1
05508-010 – São Paulo – SP

soais e, dessa forma, uma vida mais significativa (SOARES, 1992). Entretanto, diversas disciplinas reivindicam o trabalho como uma de suas áreas de estudo; somente para citar algumas, podem-se mencionar Sociologia Industrial, Teoria Organizacional, Administração, Relações Industriais, Psicologia Social do Trabalho, Sociologia das Ocupações (THOMPSON, 1989).

Não se discute o significado do trabalho na vida das pessoas sem analisar o significado da vida na sociedade moderna, que tem sofrido alterações devido a novas tecnologias e novas estruturas de força de trabalho, implicando mudanças nos valores dos conceitos relacionados ao trabalho (MOW, 1987).

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

Segundo Baldry *et al.* (2007, p.12), a

“era industrial consolidou uma separação geográfica e social do trabalho de todos os outros domínios da vida social e dos conjuntos de relações sociais que caracterizam a família, a comunidade, o lazer, a política e a religião”.

No entanto, quando se analisa o significado do trabalho na vida das pessoas empregadas no início do século XXI, é necessário comparar as características do trabalho dos meados do século passado com o trabalho à luz do modelo da **sociedade da informação** ou da **economia baseada no conhecimento**.

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

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

O objetivo neste estudo é verificar os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho em uma população, cuja metade aproximadamente é composta por empregados do setor público e outra metade por outros setores (privados).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Pesquisas sobre o significado do trabalho – sobre características do trabalho desenvolvido e padrões pessoais, como

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

2.1. O trabalho

Com a expressão *vita activa*, Arendt (2008) denominou três atividades humanas fundamentais, que são o labor, o trabalho e a ação. O labor seria o metabolismo e o desenvolvimento do ser humano do nascimento até o declínio ao final da vida, com todo o processo biológico que faz parte da vida. O trabalho, por sua vez, seria a parte artificial da existência humana, produzindo um mundo não natural que extrapola a existência individual, sobrevivendo e transcendendo às vidas individuais. A ação, por fim, seria a atividade do relacionamento entre os homens, estes de natureza plural, isto é, são todos humanos, porém diferentes entre si. A ação tem a conotação de atividade política, condição humana da pluralidade, que é especificamente a condição para a existência de toda vida política. O labor e a ação necessitam do auxílio do trabalho para minorar seus sofrimentos para subsistência e construir um lar na terra, mas dentro de um equilíbrio entre essas atividades, em que não se privilegia uma ou outra atividade.

Conforme Carmo (2001, p.15), o trabalho pode ser definido como

“toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. E realizando essa atividade, o homem se transforma, se auto-produz e, ao se relacionar com outros homens, estabelece a base para as relações sociais”.

A palavra trabalho, em si, tem origem do latim *tripalium*, que era um instrumento com três estacas que servia para manter presos bois ou cavalos difíceis de serem ferrados.

Pocock, Skimer e Williams (2008, p.23) definem trabalho como trabalho pago e como vida fora do trabalho:

“as atividades fora do trabalho pago, incluindo-se as atividades domésticas e as atividades com a família, amigos e comunidade, inclusive atividades beneficentes e voluntárias”.

A respeito do que o trabalho representa sob o protestantismo germânico, Anderson (1961, p.25) escreveu que

“trabalho é qualquer atividade consciente e proposital que com satisfação provê as necessidades

materiais e espirituais de um indivíduo e da sua comunidade”.

No período produtivo da vida, segundo Anderson (1961), o trabalho encontrava o principal papel na família, pois pelo trabalho se conseguiam estabelecer a sobrevivência e o padrão de vida da família, que exercia o papel central da vida das pessoas.

O trabalho nas linhas de montagem, fragmentado, pode levar a uma economia de dinheiro para os empresários. Entretanto, a divisão das tarefas foi ao extremo, com a intenção de aumentar o rendimento individual, diminuir os custos e aumentar o lucro. As unidades de trabalho ficaram tão pequenas que não correspondem mais às necessidades psicológicas de muitos indivíduos. Fica faltando a satisfação de dominar a tarefa como um todo e o decorrente significado do trabalho (FRIEDMANN, 1964, p.108).

2.2. Relações históricas no trabalho

Para Carmo (2001), diferentes classes sociais, em diferentes épocas e culturas, têm exaltado ou desprezado o trabalho, sem meio-termo. Quando exaltado, como ocorre na sociedade atual, para muitas pessoas, o ócio e mesmo o lazer causam forte sentimento de culpa.

Na antiguidade, segundo Grazia (2000), os gregos clássicos queriam ser sábios e, para ser sábio, era necessário ter ócio. Ócio não no sentido de descanso do trabalhador, mas no sentido de Aristóteles, das atividades da contemplação e da música. Contudo, nem todos os gregos podiam dedicar-se à contemplação e à música. Ainda o corpo precisava de alimento e abrigo e para isso era preciso que alguém trabalhasse. Assim, para cada cidadão ocioso, quatro escravos trabalhavam. Os escravos trabalhavam na agricultura, em minas e em casas ricas. O homem livre podia ser agricultor, sapateiro, carpinteiro ou comerciante. No entanto, quem tivesse de trabalhar, no conceito de Aristóteles, encontrava o caminho bloqueado para a sabedoria e sofria, no que se refere ao ócio, o mesmo destino dos escravos.

Para Aristóteles, o ócio é uma condição ou estado, não uma fase ou algo temporal. O ócio é um estado de estar livre da necessidade de trabalhar e assim alcançar a felicidade, pois somente os que podem contemplar são os mais autenticamente felizes (GRAZIA, 2000).

Com o declínio da civilização grega e a 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 direitos e deveres dentro de valores romanos de justiça e disciplina, pois a educação de Roma era, antes de mais nada, utilitária e militarista. Com a dificuldade de se conseguirem novos escravos, aos poucos seu trabalho forçado foi diminuindo e sendo substituído por outras formas de trabalho (GOMES, 2008).

Na idade média, segundo Carmo (2001), o trabalho, na visão do catolicismo, era uma oportunidade de redenção divina

dos pecados cometidos e, na visão do protestantismo, era uma forma de obter riqueza, servindo a Deus, na medida em que mantinha o ócio e a luxúria à distância.

A visão do catolicismo ante o trabalho pode de alguma forma ser entendida por um trecho do Sermão da Montanha, no Evangelho de Mateus, no qual Jesus propõe buscar a verdadeira riqueza:

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

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

Durante o século XIX, após a introdução do modo capitalista de produção, difundiu-se a ideia de que a riqueza de um país dependia do trabalho. Capital, terra e trabalho seriam os fatores de produção na escola clássica da Economia, base de tudo que fosse produzido.

3. CONSTRUTOS E MODELOS ESTRUTURAIS

Nesta seção serão apresentados os construtos utilizados nos modelos sobre o significado do trabalho.

3.1. Centralidade do trabalho

Na maior parte das sociedades industrializadas, o tempo gasto no trabalho representa aproximadamente um terço daquele em que a pessoa está acordada. Se adicionalmente for somado todo o tempo em que o indivíduo gasta preocupando-se,

planejando, em treinamento e em outras situações relacionadas com o trabalho, uma parte substancial da vida de um adulto será voltada para essa atividade. Assim, o conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância do trabalho na vida de uma pessoa.

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

Segundo Lundberg e Peterson (1994, p.1461),

“centralidade do trabalho representa uma identificação individual com o trabalho, ou a significância que a pessoa atribui ao papel do trabalho”.

Son (2006) cita, além da definição sobre o construto centralidade do trabalho do grupo do MOW (1987), dois indicadores para esse construto: um, denominado envolvimento com o trabalho, orientado ao valor; outro, chamado de relevância do trabalho, de natureza comparativa com as demais áreas da vida. O envolvimento com o trabalho é definido por Lawler e Hall (1970, *apud* SON, 2006, p.44) como “o grau pelo qual a situação do trabalho é central para uma pessoa e sua situação” ou como “a identificação psicológica com seu trabalho”. Lodahl e Kejner (1965, *apud* SON, 2006, p.44) definem o envolvimento com o trabalho como “o grau pelo qual uma pessoa é identificada psicologicamente com seu trabalho ou a importância do trabalho em sua autoimagem total”. A relevância do trabalho é definida pelos autores (LODAHL e KEJNER, 1965, *apud* SON, 2006, p.45) como “a importância relativa do trabalho em relação às outras principais funções da vida de uma pessoa, tais como família, comunidade, religião e lazer”.

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

Segundo Mannheim e Cohen (1978, *apud* SOARES, 1992), os valores de centralidade variam conforme a atividade, sendo maior em cientistas e profissionais liberais e menor em trabalhadores manuais.

3.2. Normas sociais do trabalho

As normas sociais, ou seja, as formas de pressão da sociedade sobre o comportamento das pessoas e as das pessoas

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

As normas orientadas para o direito dos trabalhadores referem-se às responsabilidades das organizações e da sociedade sobre todas as pessoas, no sentido de que todos teriam direito a um trabalho significativo e interessante; a um treinamento adequado para iniciar o exercício da função e para dar continuidade, com qualidade, ao serviço; à participação nas decisões sobre os métodos de trabalho e outros detalhes relacionados a ele (MOW, 1987).

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

3.3. Resultados e objetivos valorizados do trabalho

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

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

No quadro a seguir são apresentados os indicadores para centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados encontrados na literatura pesquisada e usados na elaboração dos modelos. A coluna MP refere-se ao modelo proposto neste estudo, a ser detalhado no item 4.4.

3.4. Modelos estruturais

Os diversos modelos encontrados na literatura serão apresentados neste item com a exposição do modelo de MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), que é uma das principais referências em estudos sobre o significado do trabalho, e outros modelos desenvolvidos por pesquisadores e acadêmicos que se dedicaram ao tema. No item 4.4., será explicitado o modelo proposto para este estudo à luz das referências bibliográficas pesquisadas.

Quadro

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 trabalho			(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	Variabilidade	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)			

Referências: (1) Kanungo (1982) (3) Soares (1992) (5) Bastos (1995) (7) Pérezgonzález e Vilela (2005)
 (2) MOW (1987) (4) Lundberg e Peterson (1994) (6) Harpaz e Fu (2002) (8) Son (2006)

3.4.1. Modelo MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987)

A forma como os indivíduos e os grupos se comportam dentro de uma organização e a forma planejada pelos gestores para a utilização otimizada dos recursos humanos são em grande parte determinadas pela noção do significado do trabalho que os gestores e os indivíduos têm em suas mentes. Eis um dos motivos para as pesquisas do significado do trabalho (KANUNGO, 1991).

O estudo que se constituiu em um marco neste contexto é o da equipe do MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), primeiro modelo teórico com referência ao tema sobre crenças, expectativas e valores que os trabalhadores têm a respeito do trabalho em geral (PÉREZGONZÁLEZ e VILELA, 2005).

O estudo do significado do trabalho pode ter, em termos de nível de análise, três gradações: individual, organizacional e social. O enfoque principal, para o trabalho do MOW, é a identificação e o entendimento de uma estrutura comum do que o trabalho significa para o indivíduo; portanto, o estudo tem enfoque individual (MOW, 1987).

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

O modelo inicial é heurístico por natureza, isto é, um modelo idealizado para servir de diretriz de pesquisa. Ele é baseado no fato de que o significado do trabalho é determinado pelas escolhas e experiências das pessoas no contexto dos ambientes e das organizações em que vivem e trabalham. Esse modelo inicial, em suas variáveis centrais, consiste de cinco construtos, que relacionam os indivíduos ao fenômeno do trabalho: centralidade do trabalho, normas sociais acerca do trabalho, resultados valorizados do trabalho, objetivos do trabalho, papéis do trabalho (MOW, 1987).

Os construtos encontrados no modelo final pela equipe MOW, após a execução de análise fatorial exploratória, foram: centralidade do trabalho, normas sociais orientadas para os direitos, normas sociais orientadas para os deveres, função econômica do trabalho, resultado intrínseco ou expressivo, contato interpessoal pelo trabalho.

Para facilidade de exposição, os construtos foram agrupados em:

- centralidade do trabalho;
- normas sociais, juntando as normas sociais orientadas a direitos e as orientadas a deveres;
- objetivos e resultados valorizados para o conjunto de função econômica do trabalho com resultado intrínseco ou expressivo e contato interpessoal pelo trabalho.

3.4.2. Outros modelos sobre significado do trabalho

Outros pesquisadores dedicaram-se ao tema e propuseram modelos, como Kanungo (1982) que realizou estudos sobre centralidade do trabalho, por meio de dois construtos: um primeiro com o que seria o trabalho atual (*job*) e o segundo com o trabalho como conceito geral (*work*). O trabalho atual está mais relacionado com o quanto as necessidades pessoais estão sendo satisfeitas, enquanto o envolvimento com o trabalho em geral, ou a centralidade do trabalho, representa o quanto o trabalho é valorizado na vida de uma pessoa, sendo função de condicionantes culturais e sociais.

Outros pesquisadores propuseram uma série de modelos, em geral derivados do modelo de MOW. São os casos das pesquisas de Soares (1992), Lundberg e Peterson (1994), Bastos, Pinho e Costa (1995), Harpaz e Fu (2002), Pérezgonzález e Vilela (2005) e Son (2006), que subsidiaram, de uma forma ou de outra, a elaboração do modelo proposto neste artigo.

4. MÉTODO

Nesta seção, são descritos os procedimentos metodológicos adotados neste estudo.

4.1. Tipo de pesquisa

Para o alcance do objetivo deste estudo, realizou-se uma pesquisa descritiva exploratória classificada como *survey*.

Para Collis e Hussey (2005, p.70),

“*survey* é uma metodologia positivista na qual uma amostra de sujeitos é retirada de uma população e estudada para se fazerem inferências sobre essa população”.

Por meio desta pesquisa, realizada no primeiro semestre de 2009, foi possível relacionar variáveis e validar construtos do modelo usado como referência para o estudo aqui abordado.

4.2. População e amostragem

A população focalizada neste estudo é geral e circunscrita aos residentes no Brasil. Considerando-se que a população é maior do que cem mil, a população pode ser classificada como infinita para efeito do cálculo do tamanho da amostra.

Adotando-se o nível de confiança de 90% e erro máximo de 5%, tem-se a necessidade de uma amostra do tamanho aproximado de 269 respondentes. A amostra efetiva deste estudo foi de 304 participantes.

4.3. Coleta de dados

A coleta de dados foi feita por meio de um levantamento mediante questionário armazenado em um *site* predeterminado

na Internet. O questionário tem como base o modelo descrito no item 4.4.

A fórmula de amostragem casual simples foi empregada para o cálculo do número de respondentes necessários, apenas para se ter uma ordem de grandeza. Devido à inexistência de um cadastro de *e-mails* da população geral para o sorteio dos participantes da pesquisa, utilizou-se amostragem não probabilística. Foram acessados *e-groups* dos atuais e ex-alunos da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) que estão inseridos no mercado de trabalho e outros *e-groups* de funcionários públicos. Houve também indicação de novos *e-mails* por parte dos respondentes.

4.4. 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 para o presente estudo, há uma adaptação do modelo final do MOW (1987) com a fusão dos três construtos: resultados valorizados extrínsecos; resultados valorizados intrínsecos; contatos interpessoais em um construto denominado como resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos. O modelo pode ser considerado também como uma adaptação do modelo de Son (2006), com a separação das normas sociais, únicas nesse modelo, em dois construtos: normas sociais orientadas aos direitos e normas sociais orientadas aos deveres.

Os construtos do modelo para pesquisa são: centralidade do trabalho, normas acerca dos direitos sociais, normas acerca dos deveres sociais, resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos, como mostrado na figura 1.

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

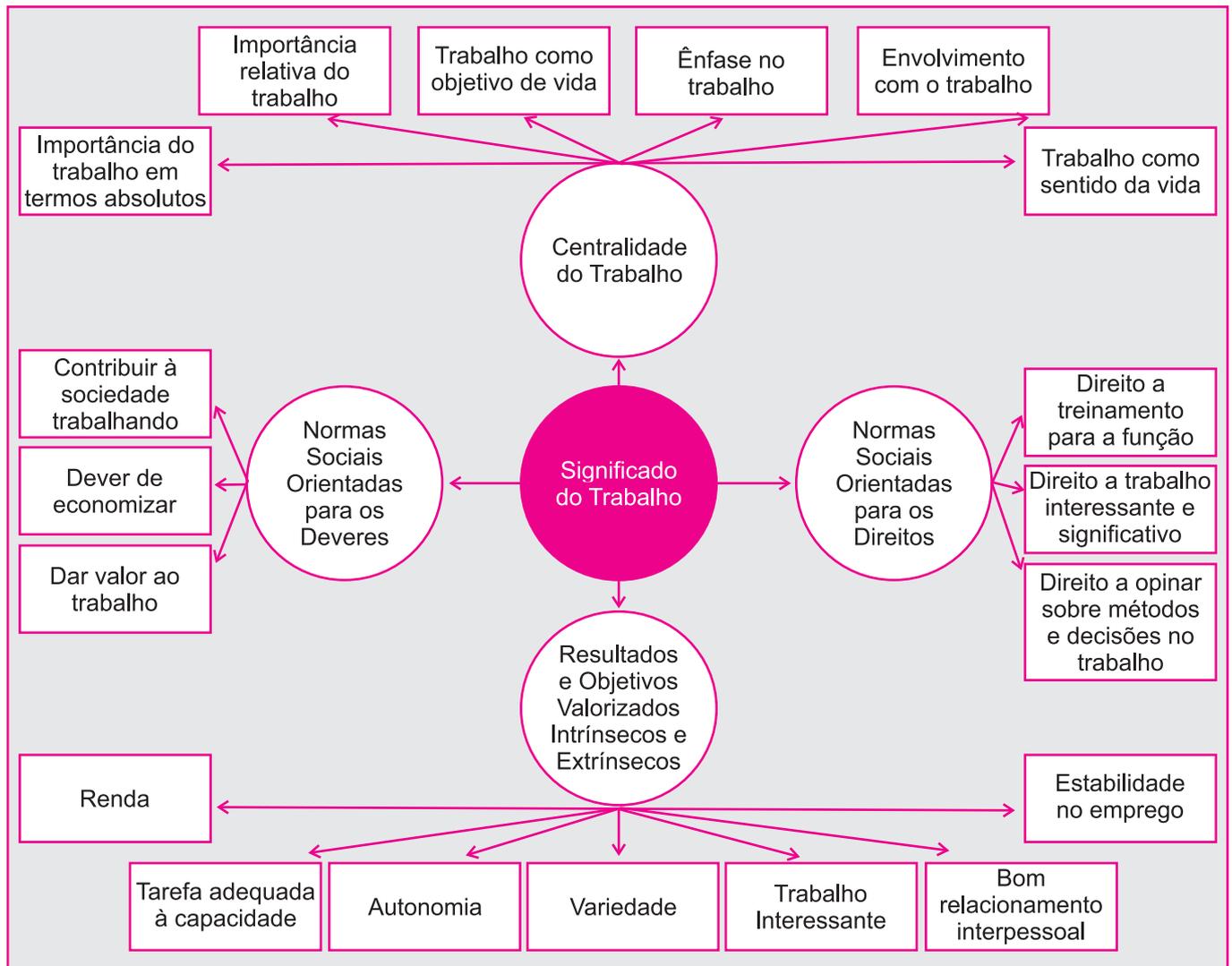


Figura 1: Modelo de Pesquisa

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

Com base nos resultados de pesquisas realizadas pelos autores dos modelos relatados nos itens 2.4. e 2.5., foram enunciadas as hipóteses a seguir.

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

H₂ — Os objetivos e resultados valorizados são o segundo aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho.

H₃ — As normas sociais são o terceiro aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho.

4.5. Técnica de análise dos resultados

Aplicou-se a Modelagem de Equações Estruturais (MEE ou *Structural Equation Modeling* – SEM) para serem obtidas as contribuições de cada constructo na estimação do significado do trabalho. A MEE “consiste na técnica de estimação apropriada e mais eficiente para uma série de equações de regressão múltipla separadas, estimadas simultaneamente” (HAIR JR. *et al.*, 2005, p.468).

Nessa técnica, os construtos são frequentemente tratados por variáveis latentes (VL), em razão de não poderem ser medidos diretamente, mas representados ou medidos por uma ou mais variáveis, também referenciadas como indicadores (HAIR JR. *et al.*, 2005). Verifica-se na figura 1 que 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).

A MEE apresenta alguns métodos distintos de estimação dos coeficientes de mensuração e estruturais dos modelos, sendo os mais conhecidos o baseado em covariâncias (BC) e o *Partial Least Squares* (PLS). Neste estudo, o método de estimação utilizado foi o PLS em razão de sua maior simplicidade de aplicação e flexibilidade quanto à distribuição dos dados e ao tamanho amostral. Utilizou-se o *software* SmartPLS 2.0 M3 (RINGLE, WENDE e WILL, 2005) para os processamentos.

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) e pode ser medida de duas formas: interna e externa.

- **Confiabilidade externa** é obtida medindo-se seguidas vezes e verificando-se que os resultados são consistentes, próximos entre si.

- **Confiabilidade interna** tem como objetivo verificar que os indicadores individuais da escala medem o mesmo construto. A medida mais utilizada é o Alfa de Cronbach. Uma crítica a essa medida é que ela aumenta com o aumento do número de indicadores (HAIR JR. *et al.*, 2005); logo, escalas com muitos indicadores devem ser vistas com cautela. Uma alternativa ao Alfa de Cronbach é a confiabilidade composta.

Quanto à validade das escalas (composições dos construtos), de acordo com Kinnear e Taylor (1996, *apud* NAKA-GAWA, 2008), a validade refere-se ao quanto o processo de medição está isento de erros amostrais e erros não amostrais.

Apresentam-se, a seguir, os métodos de determinação de validade usados neste estudo e a estatística *goodness-of-fit*.

- **Validade convergente** – avalia o grau de correlação de duas medidas do mesmo conceito. As correlações altas indicam que a escala múltipla está medindo seu conceito pretendido. Pode ser dada pela variância média extraída (AVE), que mede a quantidade de variância capturada pelo construto em relação à quantidade de variância devido a erros de medida (FORNELL e LARCKER, 1981). É recomendado que tenha valores maiores que 0,5. A AVE só pode ser medida para modelos reflexivos. Uma medida alternativa de validade convergente é a das cargas dos indicadores de uma VL, que devem ter valores acima de 0,7 e esses indicadores devem ser bem maiores que os dos indicadores de outras variáveis latentes (CHIN, 1998).

- **Validade discriminante** – avalia o grau em que dois conceitos são distintos. A escala múltipla de um conceito pode ser comparada com a escala múltipla de outro conceito distinto e apresentar correlação baixa. Conforme Fornell e Larcker (1981), a validade discriminante é satisfeita caso o valor da raiz quadrada da AVE seja maior do que os valores das correlações com as demais VLs. Uma forma alternativa para verificar a validade discriminante é pela matriz de cargas ou *cross-loadings* (CHIN, 1998). Os valores das cargas para suas variáveis latentes devem ser bem superiores aos das demais variáveis latentes. Portanto, para a verificação da validade discriminante, pode-se usar a condição de Fornell e Larcker (1981) e/ou a condição de Chin (1998).

- **Goodness-of-fit (GoF)** – índice de adequação que mede quanto da variância é explicada pelo modelo, proposto por Tenenhaus *et al.* (2005, *apud* ZWICKER, SOUZA e BIDO, 2008), é calculado pela média geométrica entre o R² médio (adequação do modelo estrutural) e a AVE média (adequação do modelo de mensuração).

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1. Perfil da amostra

A idade média é de aproximadamente 43 anos e há 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. No gráfico 1, pode ser visto que trabalho é a segunda em importância quanto às esferas da vida que os respondentes indicaram como a mais importante, com 25% dos respondentes, aparecendo família em primeiro, com percentual de 54%.

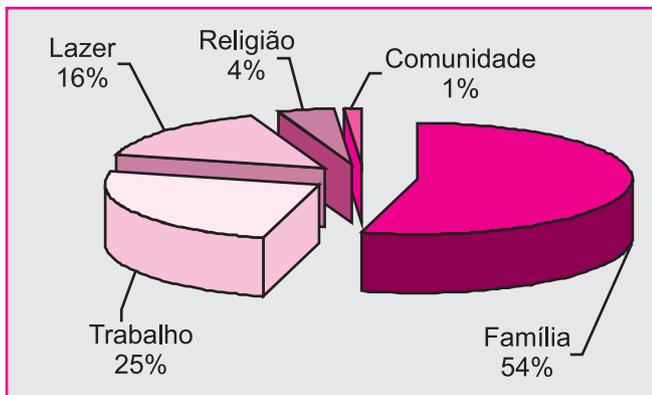


Gráfico 1: Esferas da Vida com Importância Relativa

Os gráficos 2 e 3 mostram que não há muita diferença entre o setor público e outros setores.

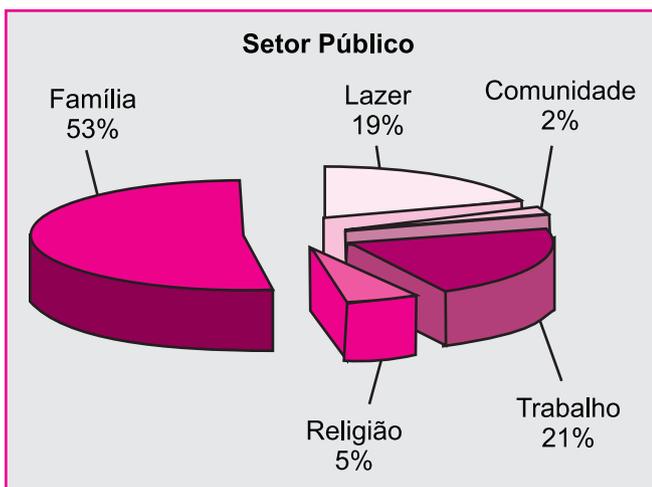


Gráfico 2: Esferas da Vida no Setor Público

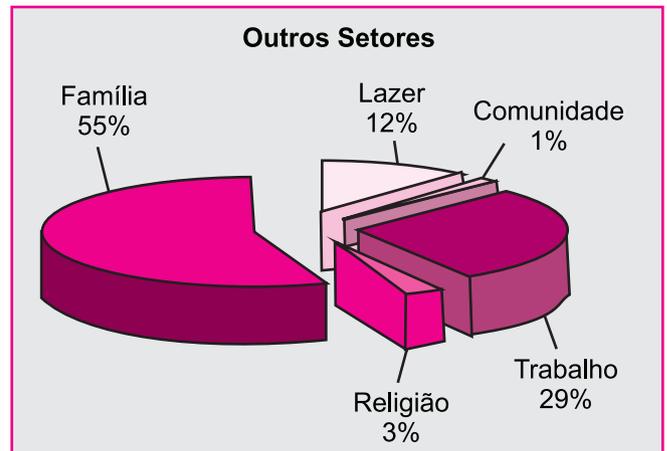


Gráfico 3: Esferas da Vida em Outros Setores

5.2. Modelagem para o significado do trabalho

Para o modelo proposto (MP), a exclusão de alguns indicadores (variáveis que compõem cada construto) seguiu alguns critérios: eliminar os indicadores com carga fatorial inferior a 0,7; eliminar no máximo um indicador por variável latente, por processamento; eliminar sempre o de menor carga fatorial; não eliminar indicador de variável latente com somente dois indicadores; não descartar os indicadores das variáveis latentes de ordem superior (a um). Após cinco processamentos, chegou-se a um modelo em que não foi possível descartar indicador algum. Esse modelo foi denominado de Modelo Final MP.

Na figura 2 é mostrado o diagrama do Modelo MP após cinco processamentos, no qual se verifica que os indicadores apresentam cargas maiores do que 0,7.

A tabela 1 exhibe AVE, Alfa de Cronbach e confiabilidade composta por construto do Modelo MP.

O modelo tem o construto significado do trabalho com valor de AVE 0,39, menor do que 0,5; portanto, a validade convergente não é satisfeita para esse construto. Para os demais construtos, o valor de AVE é maior do que 0,5, e a validade convergente é satisfeita. Quanto à confiabilidade composta, observam-se valores acima de 0,7; portanto, é atendida a condição de confiabilidade de escala.

A constatação da validade discriminante faz-se por meio das tabelas 2 e 3, pois o valor da raiz quadrada da AVE é maior do que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (tabela 2), e os indicadores têm cargas cruzadas maiores em seus respectivos construtos do que nos demais (tabela 3).

Quanto à estatística *goodness-of-fit*, o valor obtido foi de 0,44. Devido ao baixo valor da estatística *goodness-of-fit* e aos problemas destacados na tabela 1, decidiu-se analisar um modelo alternativo (MA), exibido na figura 3.

O Modelo MA apresenta os construtos: (nível 1) centralidade Kanungo, centralidade MOW, objetivos, resultados, normas orientadas a deveres e normas orientadas a direitos;

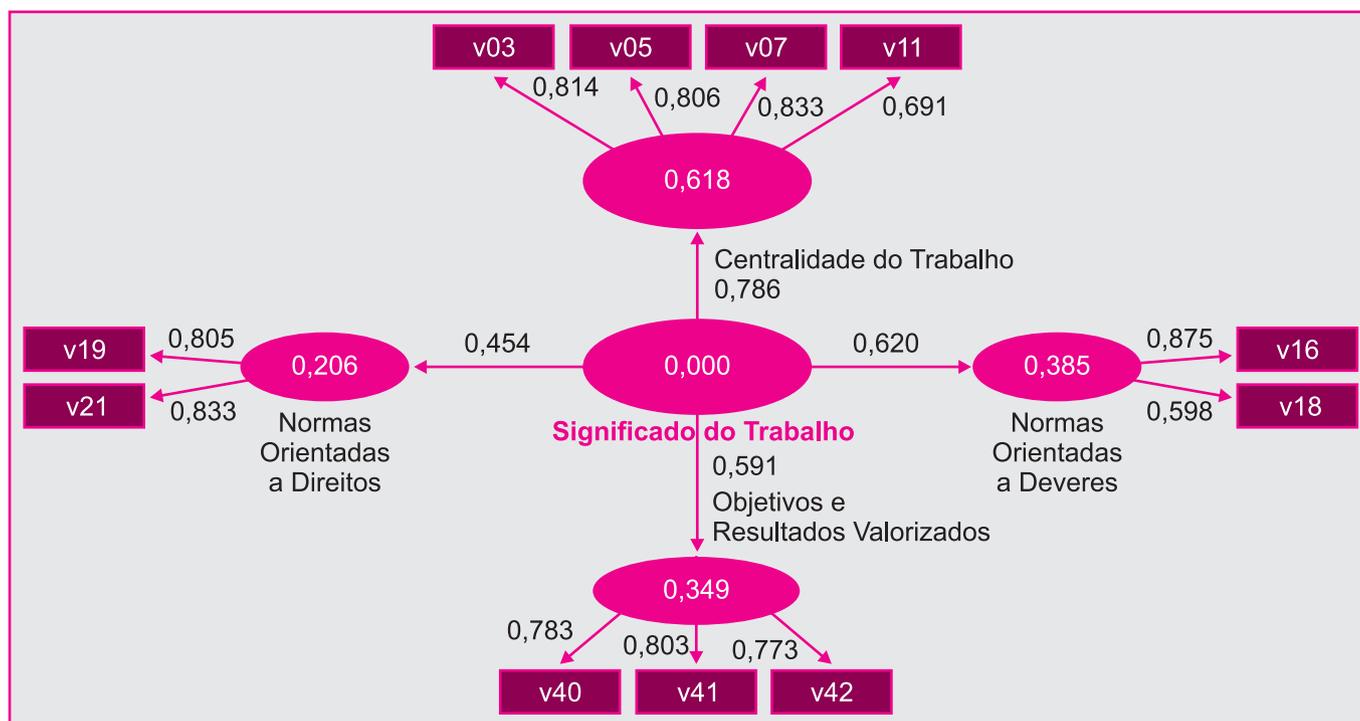


Figura 2: Modelo Final MP Após Cinco Processamentos

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
Normas Orientadas a Deveres	1	0,562	0,712	0,238
Normas Orientadas a Direitos	1	0,671	0,803	0,511
Objetivos e Resultados Valorizados	1	0,624	0,833	0,700
Significado do Trabalho	2	0,390	0,711	0,705

Nota: AVE e Confiabilidade Composta, ordens 2 e 3 calculadas no Excel.

Tabela 2

Matriz de Correlação das Variáveis Latentes

Variável Latente	Centralidade do Trabalho	Normas Orientadas a Deveres	Normas Orientadas a Direitos	Objetivos e Resultados Valorizados
Centralidade do Trabalho	0,788	-	-	-
Normas Orientadas a Deveres	0,288	0,749	-	-
Normas Orientadas a Direitos	0,050	0,400	0,819	-
Objetivos e Resultados Valorizados	0,203	0,153	0,152	0,790

Nota: Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 3

Matriz de Cargas (Cross-Loadings)

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

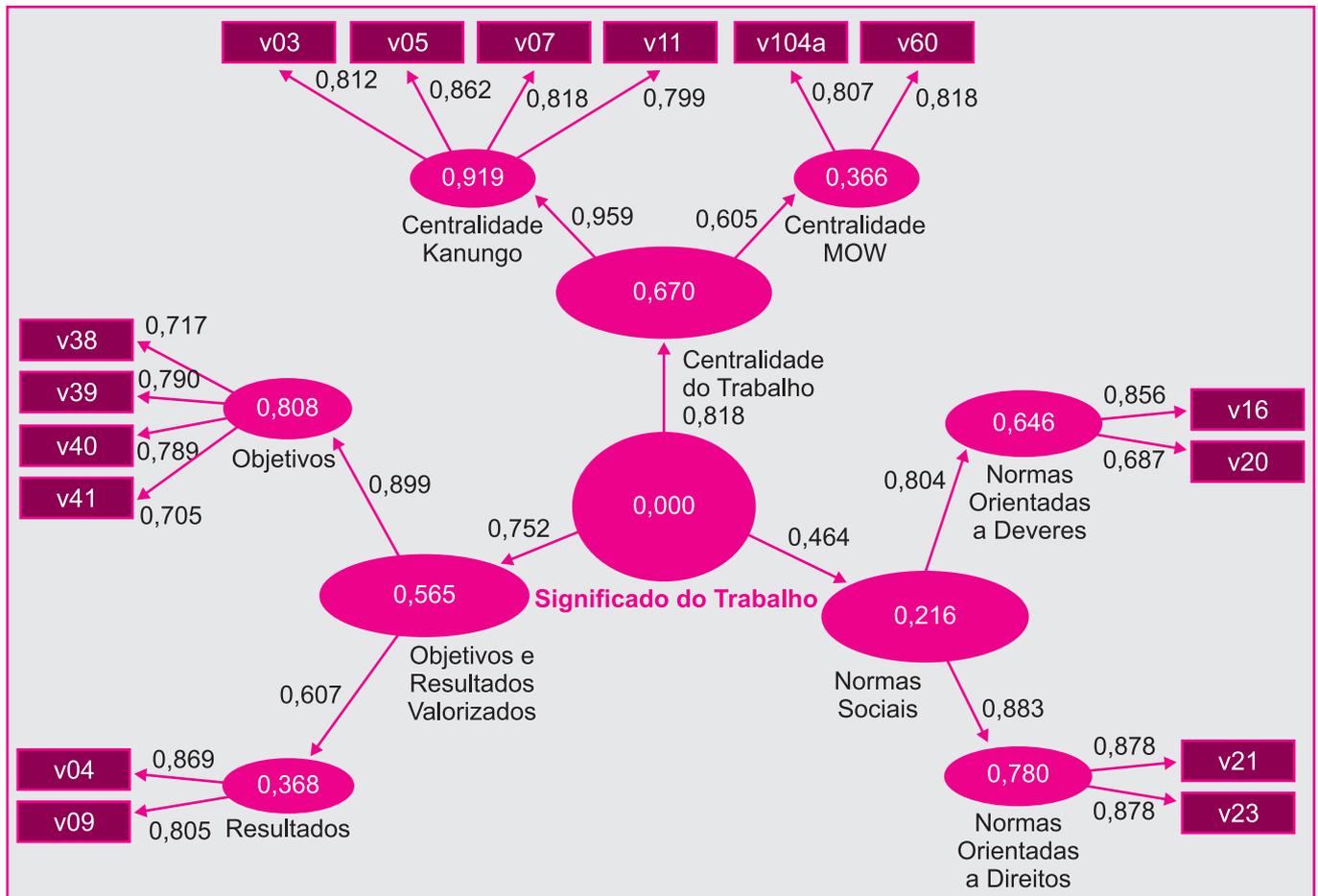


Figura 3: Modelo MA

(nível 2) centralidade do trabalho, normas sociais e objetivos e resultados valorizados; (nível 3) significado do trabalho.

A tabela 4 apresenta as estatísticas AVE e confiabilidade composta por construto do modelo MA.

Conforme a tabela 4, os valores de AVE indicam validade convergente, embora o valor para significado do trabalho (0,484) esteja abaixo de 0,5, mas muito próximo. Os valores da confiabilidade composta são todos superiores a 0,7; portanto, a confiabilidade de escala é satisfeita.

Como o valor da raiz quadrada da AVE é maior do que os valores das correlações com as demais variáveis latentes (tabela 5) e os valores das cargas dos indicadores para suas variáveis

latentes são bem superiores às demais variáveis latentes (tabela 6), confirma-se a validade discriminante.

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.

Quanto às hipóteses enunciadas, houve confirmação das três, de acordo com a figura 3:

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

Tabela 4

AVE e Confiabilidade Composta

Variável Latente	Ordem	AVE	Confiabilidade Composta
Centralidade Kanungo	1	0,677	0,894
Centralidade MOW	1	0,661	0,796
Centralidade do Trabalho	2	0,642	0,774
Normas Orientadas a Deveres	1	0,603	0,750
Normas Orientadas a Direitos	1	0,771	0,871
Normas Sociais	2	0,713	0,832
Objetivos e Resultados Valorizados	2	0,588	0,734
Objetivos	1	0,564	0,838
Resultados	1	0,701	0,824
Significado do Trabalho	3	0,484	0,728

Notas: AVE e Confiabilidade Composta, ordens 2 e 3 calculadas no Excel.

Tabela 5

Matriz de Correlação das Variáveis Latentes

Variável Latente 1ª ordem	Centralidade Kanungo	Centralidade MOW	Normas Orientadas a Deveres	Normas Orientadas a Direitos	Objetivos e Resultados Valorizados	Objetivos
Centralidade Kanungo	0,823	-	-	-	-	-
Centralidade MOW	0,354	0,813	-	-	-	-
Normas Orientadas a Deveres	0,135	0,111	0,776	-	-	-
Normas Orientadas a 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

Nota: Na diagonal foram colocadas as raízes quadradas do AVE.

Tabela 6

Matriz de Cargas (Cross-Loadings)

Indicador	Centralidade Kanungo	Centralidade MOW	Normas Orientadas a Deveres	Normas Orientadas a 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

H₂ — Os objetivos e resultados valorizados são o segundo aspecto mais relevante na composição do construto significado do trabalho (coeficiente 0,752).

H₃ — As normas sociais são o terceiro aspecto mais relevante (coeficiente 0,464).

O Modelo MA rejeitou alguns indicadores de centralidade do trabalho de Kanungo, em sua expressiva maioria por apresentarem muita semelhança com outro indicador (importância do trabalho).

Quanto aos indicadores das normas orientadas a direitos, foram eliminados os referentes principalmente a serviços operacionais, tais como treinamento (v15), formação (v17) e métodos (v19), pelo fato de a maioria dos respondentes ter instrução superior.

Os indicadores de normas orientadas a deveres, referentes à valoração do trabalho, mesmo que monótono (v22), e dever de economizar (v18) foram eliminados, pois são características dos respondentes de baixo nível de renda, o que não seria o caso da amostra pesquisada.

Da mesma forma, talvez devido à educação superior, os objetivos valorizados não são os de ambiente físico (v44), salário (v47), horário (v48), estabilidade (v43) e relacionamento interpessoal (v45), trabalho interessante (v46), todos eliminados, sendo valorizados indicadores como autonomia (v40), tarefas compatíveis (v41), ascensão (v39), variedade (v42) e novidades (v38).

Os resultados valorizados são *status* (v09) e contatos (v04), sendo eliminados renda (v02), trabalho interessante (v10), que mantém ocupado (v13), e o resultado social (v06).

6. CONCLUSÕES

A questão central do presente estudo foi referente aos fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho, tais como: centralidade do trabalho, em que se procurou investigar o grau de importância do trabalho no contexto das diversas áreas da vida das pessoas, tais como família, lazer, religião e vida comunitária; influências das normas da sociedade tanto como fornecedora de condições como cobradora de atitudes; objetivos e resultados valorizados, pesquisando o que os respondentes buscam ao trabalhar.

Com a aplicação da modelagem de equações estruturais, encontrou-se que o significado do trabalho se reflete, na ordem, na centralidade do trabalho, nos objetivos e resultados valorizados e, por último, nas normas sociais.

O ser humano ainda é a principal matéria-prima no mundo dos negócios. As peculiaridades de cada um nos aspectos mais associados ao significado de seu trabalho podem trazer implicações em seu desempenho profissional e em seu relacionamento com as pessoas de mesmo nível hierárquico, bem como nos níveis inferiores e superiores.

Para o bom andamento das atividades empresariais, faz-se necessário focar com atenção redobrada os aspectos intrínsecos a: centralidade, objetivos e resultados valorizados, vindo, em terceiro lugar, as normas sociais.

Com a pesquisa apresentada, os autores esperam contribuir para uma melhor compreensão dos sentimentos das pessoas em relação ao trabalho. Conhecer o que é mais valorizado e o que não importa muito para essas pessoas, sempre tendo em vista o perfil da amostra focalizada no estudo, pode beneficiar todos os agentes envolvidos nas relações de trabalho e a empresa como um todo. ◆

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, Nels. *Work and leisure*. London: Routledge & Kegan Paul, 1961.
- ARENDDT, Hannah. *A condição humana*. 10.ed. São Paulo: Forense Universitária, 2008.
- BALDRY, Chris; BAIN, Peter; BUNZEL, Dirk; GALL, Gregor; GILBERT, Kay; HYMAN, Jeff; LOCKYER, Cliff; MARKS, Abigail; SCHOLARIOS, Dora; TAYLOR, Philip; WATSON, Aileen. *The meaning of work in the new economy*. London: Palgrave/MacMillan, 2007.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, São Paulo, v.35, n.6, p.20-29, nov./dez. 1995.
- BÍBLIA SAGRADA. Porto Alegre: Vozes, 1982. Capítulo 6, versículo 24.
- CACIOPPE, Ron; MOCK, Philip. *Human Relations*, Bentley, v.37, n.11, p.923-940, Nov. 1984.
- 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, George A. *Modern methods for business research*. New York: Psychology Press, 1998.
- COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. *Pesquisa em administração*. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- FORNELL, Claes; LARCKER, David F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, New York, v.18, n.3, p.382-388, Feb. 1981.
- FRIEDLANDER, Frank. Comparative work values systems. *Personnel Psychology*, Hoboken, Blackwell, v.18, n.1, p.1-20, Mar. 1965.
- FRIEDMANN, Georges. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectivas, 1964.
- GOMES, Christiane Luce. *Lazer, trabalho e educação*. 2.ed. Belo Horizonte: UFMG, 2008.
- GRAZIA, Sebastian. *Tiempo, trabajo y ocio*. Madrid: Tecnos, 2000.
- HAIR JR., J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W.C. *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*, London, v.55, n.6, p.639-667, June 2002.
- KANUNGO, Rabindra Nath. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, Washington, v.67, n.3, p.341-349, June 1982.
- KANUNGO, Rabindra Nath. Making meaning out of MOW research. *European Work and Organizational Psychologist*, Montreal, v.1, n.2-3, p.161-181, 1991. [DOI: 10.1080/09602009108408520].
- 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, Dec. 1994.
- LYMAN, Elizabeth L. Occupational differences in the value attached to work. *American Sociological Review*, Chicago, v.61, n.2, p.138-144, Sept. 1955.
- MORSE, Nancy C.; WEISS, Robert S. The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, Chicago, v.20, n.2, p.191-198, Sept. 1955.
- MOW – International Research Team. *The meaning of working*. London: Academic Press, 1987.
- NAKAGAWA, Sandra Sayuri Yamashita. *A lealdade de consumidores nos ambientes de comércio online e offline*. 2008. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008.
- PÉREZGONZÁLEZ, Jose D.; VILELA, Luis Diaz. *La centralidad del trabajo*. Dublin: Lulu, 2005.
- POCOCK, Barbara; SKINNER, Natalie; WILLIAMS, Philippa. Work-life outcomes in Australia: concepts and policy. In: WARHURST, Christopher; EIKHOF, Doris Ruth;

REFERÊNCIAS

- HAUNSCHILD, Axel. *Work less, live more?* London: Palgrave MacMillan, 2008.
- RINGLE, C.M.; WENDE, S.; WILL, S. *SmartPLS 2.0 (M3) Beta*. Hamburg, 2005. 1 arquivo eletrônico. Disponível em: <www.smartpls.de>. Acesso em: ago. 2008.
- SAMUEL, Yitzhak; LEWIN-EPSTEIN, Noah. The occupational situs as a predictor of work values. *American Journal of Sociology*, Chicago, v.85, n.3, p.625-639, Nov. 1979.
- 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, Distrito Federal, Brasil, 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, USA, 2006.
- TAUSKY, Curt. Meanings of work among blue collar men. *The Pacific Sociological Review*, Berkeley, v.12, n.1, p.49-55, Spring 1969. [DOI: 10.2307/1388214].
- THOMPSON, Paul. *The nature of work*. 2nd ed. London: Palgrave, 1989.
- WILLIAMS, Barbara Butts. *How does work create meaning and significance in the lives of nine, older, working class African American men employed in the automotive and steel industries during the 1990?* 2002. Dissertation (Doctor of Philosophy) – The Fielding Institute, Santa Bárbara, 2002.
- ZWICKER, Ronaldo; SOUZA, Cesar Alexandre; BIDO, Diógenes de Souza. Uma revisão do modelo do grau de informatização de empresas: novas propostas de estimação e modelagem usando PLS (*partial least squares*). In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: Anpad, 2008. 1 CD-ROM.

ABSTRACT

An analysis of the factors associated with the meaning of work

Work has been seen not only as a means of earning income, but as an activity that promotes personal achievement, social status and the possibility of establishing and maintaining interpersonal contacts, among other factors. This study aimed at researching the factors that influence and lend meaning to work, such as work centrality, social norms and the objectives and results that are valued. Regarding work centrality, the study investigated the degree of importance of work within the context of the different areas of people's lives, such as family, leisure, religion and life in the community. Concerning social norms, the study discussed what society should provide the individual with as well as what the individual could do for society. On objectives and results that are valued, what was researched was what one aspires through working. Based on the reviewed literature, an initial model was developed, which proved to be unsatisfactory according to statistical criteria. This model was therefore replaced by another one that yielded statistical significance and good data adherence. The model chosen presented the best goodness-of-fit in the structural equation modeling, using the partial least square method. The study found that the meaning of work reflects on the centrality of work, on valued objectives and results and finally, on social norms, in this order.

Keywords: meaning of work, centrality, objectives and results, social norms.

RESUMEN

Análisis de factores asociados al significado del trabajo

El trabajo ha sido visto no sólo como una forma de obtener ingresos, sino también como una actividad que proporciona realización personal, condición social y capacidad para establecer y mantener contactos interpersonales, entre otras cosas. El objetivo en este estudio es investigar los factores que influyen y dan sentido al trabajo, tales como centralidad del trabajo, normas de la sociedad y objetivos y resultados valorados. Con relación al factor centralidad del trabajo, se investiga el grado de importancia del trabajo en el contexto de los diferentes aspectos de la vida de las personas, tales como la familia, el ocio, la religión y la vida comunitaria. En normas de la sociedad, se estudian los aspectos más relevantes respecto a lo que la sociedad debería proporcionar al individuo, así como lo que el individuo debería hacer en pro de la sociedad. En objetivos y resultados valorados, se analiza lo que las personas buscan con el trabajo. Con base en la literatura revisada, se elaboró un modelo inicial que, al no mostrarse satisfactorio según criterios estadísticos, fue reemplazado por otro que presentó significancia estadística y buena adecuación a los datos. El modelo elegido presentó la mejor bondad de ajuste, cuando se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales por el método de mínimos cuadrados parciales. El estudio demostró que el significado del trabajo se refleja en la centralidad del trabajo, en los objetivos y resultados y, finalmente, en las normas sociales, en este orden.

Palabras clave: significado del trabajo, centralidad del trabajo, objetivos y resultados, normas sociales.