



Estudos de Psicologia

ISSN: 1413-294X

revpsi@cchla.ufrn.br

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Brasil

Borges Oliveira, Livia de; Filho Alves, Antônio
A mensuração da motivação e do significado do trabalho
Estudos de Psicologia, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2001, pp. 177-194
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Natal, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26160206>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



A mensuração da motivação e do significado do trabalho

Livia de Oliveira Borges

Antônio Alves Filho

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Resumo

O artigo apresenta um questionário elaborado para mensurar dois componentes do significado do trabalho – atributos valorativos e descritivos – e da motivação no trabalho – valência, expectativa e instrumentalidade – e relata pesquisa realizada para avaliar suas qualidades psicométricas, bem como explorar as inter-relações dos dois fenômenos. A pesquisa foi desenvolvida em Natal com uma amostra de 642 participantes, sendo 487 profissionais de saúde e 155 bancários. Aplicada análise fatorial para cada componente dos fenômenos enfocados e estimados os coeficientes por fator identificado, constata-se que o questionário apresenta qualidades psicométricas satisfatórias. Bancários e profissionais de saúde se aproximam bastante nos escores dos fatores identificados nos atributos valorativos, mas diferem significativamente nos escores dos fatores dos atributos descritivos. A força motivacional da amostra como um todo coincide com a mediana, porém os bancários são menos motivados, o que provavelmente está associado às questões de organização do trabalho e de redução do número de empregos.

Palavras-chave: Significado do trabalho, Motivação, Análise fatorial.

Abstract

Measuring motivation and work meaning. The article presents a questionnaire that was elaborated to measure components of the work meaning – value and descriptive attributes – and of the work motivation – valence, expectancy and instrumentality – and it relates the research that intended to evaluate their psychometric conditions and to explore also the relationship of the two phenomena. The research was developed in Natal though a sample of 642 participants (487 health professionals, and 155 employees of a bank). Applied factor was applied to each component of the phenomena and coefficients were estimated for identified factors. It was found that the questionnaire presents satisfactory measuring conditions. Employees of bank and health professionals obtained similar scores in the factors of value attributes, but they differed meaningfully in the scores of the factors of descriptive attributes. The motivational force mean of complete sample coincide with the median, but the employees of bank are less motivated, which is probably associated to the questions of work organization and the reduction in number of jobs.

Key-words: meaning of work, motivation, factor analysis.

O avanço científico na primeira metade do século XX, incrementado pela demanda em compreender e controlar o comportamento de produzir, oriunda da economia em crescimento, da sofisticação gradual das organizações, do rarear da mão-de-obra masculina ocupada com as guerras, e das diversas formas de reações sociais à organização do trabalho nos moldes fordista-taylorista estão entre as razões que explicam o surgimento e a multiplicação da teorização e das pesquisas sobre temas do comportamento organizacional.

Para Vroom (1964/1995, 1969), o crescimento no espectro de fenômenos de comportamento organizacional, a fertilidade de conceitos e métodos de estudos, a complexidade inerente aos problemas e a falta de padronização dos conceitos e medidas que, de um lado, atestam a atenção ao campo de estudo, de outro, produzem uma situação caótica, pois ora um mesmo termo é empregado para vários conceitos, ora medidas distintas e termos diferentes para o mesmo sentido.

Observa-se que as críticas à multiplicidade de instrumentos de mensuração que se cria em Psicologia Organizacional



cional e do Trabalho, como consequência da ambigüidade e interseção dos construtos nos quais se baseiam as pesquisas, continuam atuais (Pasquali, 1999). Autores como Katzell (1994), Álvaro-Estramiana (1995, 1999) e Peiró (1996), por sua vez, apontam a tendência atual da Psicologia Social e do Trabalho em superar a referida fragmentação, à medida que se tornem mais numerosos os estudos que articulam diversos níveis de análises (macro, meso e micro) e mais de um construto. Assim, a tendência é articular, não só aspectos individuais e das relações sociais internas às organizações (micro e meso), como já se pontuava na década de 60 (por exemplo, Vroom, 1964/1995), mas estes com o contexto mais amplo (histórico-conjuntural) de inserção da organização (Álvaro-Estramiana, 1995, 1999; Borges, 1998a, 1998b; Katzell, 1994; Malvezzi, 1999) e/ou com a estratégia organizacional (Zanelli, no prelo).

Esta interpretação da história e das perspectivas de evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho oferece apoio à intenção de estudar conjuntamente o significado e a motivação para o trabalho, explorando como um afeta o outro. As pesquisas sobre tais construtos – o significado e a motivação para o trabalho – têm adotado uma perspectiva psicossocial. Por isso, muitas vezes tornam-se problemáticas as tentativas de adaptar ou traduzir instrumentos produzidos em pesquisas de outros países, ainda que não se duvide da qualidade e validade dos mesmos.

Assim, tratando-se dos estudos do significado do trabalho, tal fato foi observado na(s) tentativa(s) de adaptar o questionário do significado do trabalho produzido e utilizado em larga escala pela equipe do MOW¹. Os problemas identificados em tais estudos (Borges-Andrade, Martins & Abbad-OC, 1995; Borges-Andrade & Nogueira, 1994; Soares, 1992) e as reflexões posteriores sobre o mesmo, entre outras razões, segundo Borges (1997, 1998b, 1999), conduziram à elaboração do IST (Inventário do Significado do Trabalho), o qual se mostrou mais adequado, tanto para refletir as peculiaridades de nossa realidade quanto à elaboração subjetiva dessa realidade pelos indivíduos.

A elaboração de tal questionário, porém, dirigiu-se aos trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados, sendo sua estrutura fatorial e sua validade analisadas a partir da aplicação do mesmo em uma amostra de trabalhadores daquela população.

As qualidades encontradas no IST (referidas anteriormente) justificariam a realização de pesquisas tentando adaptá-lo ou ampliá-lo para aplicação em outras categorias ocupacionais e/ou com outras amostras mesmo dentro das mesmas categorias ocupacionais. Adicionalmente, considerando as características da compreensão multifacetada do significado do trabalho (Borges, 1998a, 1999), nas quais o IST se fundamenta e que serão resgatadas na seção subse-

quente deste artigo, escolheu-se o Modelo da Expectativa de Vroom (Francès, 1995; Klein, 1990; Muchinsky, 1994; Vroom, 1964/1995, 1969) como uma referência conceitual central na presente pesquisa, porque é possível identificar-se elementos comuns entre os mesmos e porque facilita a percepção da complementariedade dos conceitos e das explicações oferecidas às propriedades e/ou aos aspectos do emprego/trabalho. Apesar de não se tratar de uma novidade na Psicologia Organizacional e do Trabalho e de Muchinsky (1994) considerar como a teoria da motivação para o trabalho mais popular e importante, não foi localizado nenhum instrumento brasileiro e/ou validado no Brasil que se fundamente no referido modelo.

Em suma, o presente estudo foi proposto, visando atingir os seguintes objetivos:

(a) Desenvolver um questionário que possa mensurar simultaneamente o significado do trabalho e a motivação para o trabalho, partindo da adaptação do IST – Inventário do Significado do Trabalho e verificar suas qualidades psicométricas (objetivo metodológico).

(b) Explorar as inter-relações entre o significado e a motivação para o trabalho com profissionais de saúde e bancários (objetivo de conteúdo).

Quadro teórico

Motivação no Trabalho

A Teoria das Expectativas, elaborada por Vroom (1964/1995), consagrou o conceito de expectativas no campo da motivação, aplicado na Psicologia Organizacional e do Trabalho pela primeira vez por Georgopoulos, Mahoney e Jones (1957, conforme citado por Muchinsky, 1994). É uma teoria cognitivista e assume existir uma relação entre o esforço que se realiza e sua execução ou rendimento do trabalho. Centra (segundo Francès, 1995) a atenção sobre o processo de motivar e não exatamente no seu conteúdo.

Esta teoria se fundamenta em vários conceitos e proposições. Seguem-se inicialmente dois destes conceitos básicos (Vroom, 1964/1995):

- Valências, que consistem nos valores positivos ou negativos atribuídos pelos trabalhadores aos resultados do trabalho. Refletem preferências. É a intensidade com que o indivíduo deseja ou sente aversão pela obtenção de um resultado do trabalho, que deriva da antecipação da satisfação ou insatisfação associada com outros resultados os quais são esperados.

- Instrumentalidade, que consiste no grau de relação percebido entre a execução (total do desempenho) e a obtenção dos resultados.

Destes dois conceitos, Vroom (1964/1995) anuncia uma primeira proposição:



A Valência de um resultado para uma pessoa é uma função monotonicamente crescente da soma algébrica dos produtos das valências de todos os outros resultados e sua concepção da própria instrumentalidade para a obtenção desse outro resultado (p. 19).

Apresenta, ainda, mais dois conceitos centrais ao seu modelo:

- Expectativa, que consiste na percepção de quanto o esforço conduz aos resultados esperados. É o grau no qual o indivíduo crê que um resultado específico seja provável. É uma probabilidade subjetiva. Pode ser descrita segundo sua intensidade.

- Força motivacional, que é a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se. Deriva do conceito de força de Lewin (segundo Vroom, 1964/1995).

Partindo destes conceitos apresenta uma segunda proposição:

$$FM = E [V_i * I_i]$$

Na qual, **FM** é a força motivadora, **E** a Expectativa, **V** a Valência e **I** a Instrumentalidade.

Ao dirigir a aplicação do seu modelo ao trabalho, alerta que a questão norteadora é: “por que o indivíduo trabalha?” Os conceitos de seu modelo devem ser aplicados aos resultados e/ou propriedades específicas do trabalho, das quais destaca cinco: salário (e outras formas de remuneração), dispêndio de energia mental ou física, produção de bens e serviços, interação social e *status* social. Apresenta uma ampla discussão sobre cada um destes resultados do trabalho com base em revisão bibliográfica, mas conclui ao final que não dispõe de base para julgar a influência relativa dessas propriedades dos papéis de trabalho no fortalecimento de preferências pelo trabalho.

Para Muchinsky (1994), a Teoria da Expectativa proporciona uma base racional e rica para a compreensão da motivação em um determinado trabalho. Oferece ampla possibilidade de aplicação e presta-se ao teste empírico. Admite, entretanto, que as pessoas diferem no grau em que sua conduta é motivada por processos racionais. Estudo do próprio Muchinsky (1977, segundo Muchinsky, 1994), com estudantes universitários, mostrou que a validade da teoria oscilava entre eles. Os indivíduos, para os quais a teoria é mais preditiva, apresentam *locus* de controle interno.

Significado do Trabalho

Os estudos sobre o significado do trabalho surgem de uma forma mais sistemática na Psicologia Organizacional e do Trabalho na década de 80. Os recursos técnicos hoje disponíveis bem como as possibilidades de se realizar estudos com participantes em vários países permitiram um rápido incremento a este campo de estudo. Fruto de tais possibilidades, por exemplo, é o estudo da equipe do MOW (1987)

realizado em oito países² distintos, com largo uso de técnicas quantitativas.

A temática é extensa e, aqui, se centrará a atenção em discorrer apenas sobre os conceitos básicos que fundamentam diretamente o desenvolvimento do presente estudo. Considera-se que este caminho de exposição seja suficiente para delinear o quadro teórico.

Aborda-se (segundo Borges, 1998a, 1999; Brief & Norton, 1990) o significado do trabalho como uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversificadas maneiras. É subjetiva, apresentando uma variação individual, a qual reflete a história pessoal de cada um. É social, porque além de apresentar aspectos compartilhados por um conjunto de indivíduos, reflete as condições históricas da sociedade, na qual está inserida. É dinâmica, no sentido de que é construto inacabado, e permanente processo de construção. Decorrente disto, sua caracterização varia conforme seu próprio caráter sócio-histórico.

A bibliografia especializada tem convergido quanto a assumi-lo como um construto multifacetado, porém há divergências na identificação destas facetas. Aqui serão levadas em conta duas das facetas identificadas nos estudos de Borges (1998) e de Borges e Tamayo (2000), a saber: atributos descritivos e valorativos. O IST se dirige à mensuração dos fatores componentes de tais facetas.

Atributos descritivos designam a percepção do trabalho concreto, ou seja, consistem na definição de como é o trabalho. Borges (1997, 1998a, 1999), através da aplicação do IST, identificou a estrutura fatorial destes atributos tendo em vista as respostas de uma amostra de trabalhadores de construção civil e de redes de supermercados no Distrito Federal. A estrutura fatorial primária³ compõe-se dos seguintes fatores (Borges, 1998a e 1999):

- Êxito e Realização Pessoal ($\alpha = 0,82$; $r^2 = 55,6\%$): descreve o trabalho a partir de duas idéias principais - crescimento pessoal e desafio mental (intelectual) – associadas mais secundariamente à noção de responsabilidade e de respeito no relacionamento hierárquico e ao prazer direto com o conteúdo da tarefa.

- Justiça no Trabalho ($\alpha = 0,87$ e $r^2 = 19,8\%$): reúne itens que descrevem o trabalho através do respeito que o trabalhador vivencia no ambiente organizacional, na forma de cumprimento das obrigações por parte da organização para com ele, nos cuidados com a higiene, na assistência merecida, na segurança física, no relacionamento interpessoal hierárquico, nos instrumentos de trabalho disponíveis, no aproveitamento de suas opiniões, no conforto, na proporcionalidade do seu esforço e as recompensas, no reconhecimento do seu esforço e na igualdade de exigências.

- Sobrevivência Pessoal e Familiar, Independência Econômica ($\alpha = 0,83$; $r^2 = 6,9\%$): reúne os itens que expressam



num primeiro plano (maiores cargas), a função social do trabalho em relação à família e às garantias individuais de sobrevivência, recompensas e independência financeira e, no plano imediatamente seguinte, a função social mais ampla (progresso da sociedade).

- FD5 - Carga Mental ($\alpha = 0,77$; $r^2 = 5,7\%$): descreve o trabalho como representando esforço mental, subordinação hierárquica, repetição, execução e exigência de ritmo.

Os atributos valorativos consistem em uma definição valorativa, ou seja, sobre o “deve ser” do trabalho. São portanto os valores do trabalho. Toma-se aqui, como referência, o conceito de valor de Schwartz (1994), segundo o qual é um “alvo transituacional desejável, variando de importância que funcionam como princípios-guia na vida de uma pessoa ou outra entidade social” (p. 21).

Borges (1998a, 1999), no estudo referido anteriormente, encontrou também a estrutura fatorial de tais atributos⁵, da qual os fatores primários são:

- Exigências Sociais ($\alpha = 0,87$; $r^2 = 61,8\%$): reúne itens que traduzem a atribuição de que o trabalho deve significar responsabilidade social e de atendimento às demandas sociais.

- Justiça no Trabalho ($\alpha = 0,90$ e $r^2 = 18,5\%$): reúne itens que tratam da definição do trabalho como devendo proporcionar proteção ao indivíduo, através da oferta de assistência na forma de segurança física, higiene e conforto no ambiente de trabalho, da garantia dos seus direitos, igualdade de esforços e proporcionalidade entre seu esforço e recompensas, do acolhimento interpessoal tanto pelos colegas como pelas chefias e respeito como pessoa que opina.

- Esforço Corporal e Desumanização ($\alpha = 0,81$ e $r^2 = 9,1\%$): reúne itens que trazem a noção de que o trabalho deveria ser mesmo um fardo (um peso), que levaria ao desgaste corporal.

- Realização Pessoal ($\alpha = 0,79$ e $r^2 = 6,0\%$): reúne itens que expressam a definição valorativa do trabalho como algo que deve proporcionar prazer ao indivíduo quanto ao significado dos resultados de trabalho, exigência de raciocínio (desafio), pelo direito a recompensas, auto-valorização, interesse pela tarefa e crescimento pessoal. Em outras palavras, o fio condutor que une todos os itens deste fator é o prazer, porém um prazer de múltiplas causas ou fontes.

- Sobrevivência Pessoal e Familiar ($\alpha = 0,81$ e $r^2 = 4,6\%$): reúne itens cuja idéia principal é atribuir que o trabalho deve garantir o sustento do indivíduo e de seus familiares. Tem uma conotação fisiológica e econômica, além de moral, pois os itens que definem o trabalho como responsabilidade e obrigação geral também apresentam pesos neste fator.

Entende-se aqui que os estudos sobre significado do trabalho oferecem a base empírica que Vroom (1964/1995)

sentia falta para selecionar as propriedades do emprego/trabalho a serem considerados conforme referido anteriormente. Os diferentes itens do IST, para os quais as pessoas que o respondiam, indicando quanto cada um corresponde à realidade (atributos descritivos) e quanto cada um representa uma definição do que o trabalho deve ser (atributos valorativos), precisam agora ser avaliados pelos indivíduos na proporção que esperam a ocorrência (expectativa) e na proporção em que seu desempenho é útil para sua consecução (instrumentalidade). O conceito de valência se aproxima do de valor, porém Vroom já os diferenciava. Valor, sendo uma afirmação do que é certo, é sempre positivo. Valência expressa preferência, que pode ser positiva ou negativa. Vroom, referendando-se na bibliografia consultada, mostrava que a valência de um mesmo resultado do trabalho pode variar de acordo com o contexto sócio-cultural dos participantes. Por consequência, entende-se que serão as respostas dos próprios indivíduos que indicarão se a valência é positiva ou negativa à medida que validarem certos itens como atributos valorativos ou não.

Método

Questões de pesquisa

Tendo em vista os objetivos anunciados anteriormente e o quadro-teórico apresentado, o desenvolvimento das atividades de pesquisa foi norteado pelas seguintes questões:

(1) Quais as qualidades psicométricas (índices de fatorabilidade, consistência, e proporção da explicação da variância) do IMST quando aplicado em profissionais de saúde e bancários?

(2) Profissionais de saúde e bancários diferem nas suas avaliações dos componentes da motivação e do significado dos trabalhos examinados (atributos valorativos e descritivos, expectativas e instrumentalidade)?

(3) A Força Motivacional pode ser prevista pelos atributos descritivos do significado do trabalho?

Instrumento

Para elaboração do instrumento de pesquisa a ser avaliado, partiu-se do IST (Inventário do Significado do Trabalho) já referido anteriormente, adaptando-o e ampliando. Era necessário adaptação, porque se dirigia a um outro público (trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados), e de ampliação para torná-lo capaz de mensurar a motivação para o trabalho.

O primeiro passo em tais direções (adaptação e ampliação) consistiu no desenvolvimento de um estudo piloto com profissionais da saúde e bancários, objetivando levantar categorias específicas de atributos do significado do trabalho ou motivacional a estes profissionais. Consistiu em entre-



nais, dos quais a metade são bancários e a outra metade, da área saúde, utilizando-se das questões básicas (Borges, 1996): (1) O que significa trabalhar para você? (2) Como você gostaria que fosse seu trabalho? (3) O que você não gostaria que ocorresse no seu trabalho?

As entrevistas foram gravadas em fita cassete e transcritas na íntegra visando a análise detalhada e reflexiva, através de análise de conteúdo temática (Bardin, 1986; Souza-Filho, 1993), realizada com a participação de três juízes – os autores do presente artigo e uma estudante de Psicologia, bolsista de iniciação científica – em conformidade aos seguintes passos: (1) análise individual independente, realizada pelos três juízes (os autores e uma bolsista de iniciação científica); (2) comparação das análises individuais e síntese; (3) tabulação dos dados e (4) confronto dos resultados da análise e o IST.

Como resultado final, o estudo piloto permitiu a elaboração de uma primeira versão do IMST (Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho), confirmando a adequação da manutenção de quase todos os itens do IST com exceção de um – “Trabalhar é pegar no pesado” – por não ter aparecido no discurso dos profissionais de saúde e dos bancários e sugerindo, também, o acréscimo de mais seis itens referentes: a sentir-se produtivo; ao desenvolvimento de habilidades interpessoais; à influência nas decisões; à adesão às normas organizacionais; à expressão da criatividade e ao salário. Em relação aos itens mantidos, foram necessárias algumas modificações na redação dos mesmos, tanto aproximando à linguagem dos profissionais entrevistados quanto para facilitar a reflexão do participante sobre cada item, tendo em vista as questões a responder, que identificam-se a seguir.

Depois de efetivadas as alterações, o questionário ficou composto por 73 itens. Devido à necessidade apontada anteriormente de o questionário passar a mensurar expectativas e instrumentalidade, o IMST⁶ apresenta quatro perguntas ao participante: (1) Quanto deve ser? (2) Quanto eu espero que este resultado ocorra? (3) Quanto ocorre realmente? (4) Quanto meu desempenho pode influir na obtenção deste resultado? Tais perguntas suscitam respostas que correspondem respectivamente: aos atributos valorativos, expectativas, atributos descritivos e instrumentalidade.

Adotou-se para apresentação do IMST um formato tabular, que consiste em 5 colunas, das quais na primeira estão os 73 itens componentes e nas demais o participante deve utilizar para responder as quatro questões referidas anteriormente que estão postas no título da coluna. Assim, as quatro questões se aplicam a cada item. No corpo das colunas de resposta, está apresentada a escala de Likert em número de 0 a 4, item a item, competindo ao participante responder marcando um número em cada coluna, por linha (ou item).

Na apresentação do questionário, antecediam instruções que abrangiam a exposição do objetivo da aplicação do questionário, a solicitação de colaboração do participante e como responder, sobre o que se incluíam exemplos respondidos com a finalidade de facilitar a compreensão.

População e Amostra

Planejou-se o desenvolvimento do estudo com profissionais de saúde e bancários. Ambas as categorias ocupacionais vivenciam momentos de intenso processo de mudança e de necessidade de melhorias na gestão de pessoas. Os primeiros estão inseridos em instituições que ao mesmo tempo vivenciam uma crise nacional, implicando a escassez de recursos econômicos e materiais, e estão diante do desafio de tentar concretizar os princípios dos SUS (Sistema Único de Saúde), a saber: universalidade, integralidade, equidade, descentralização, regionalização, hierarquização, racionalidade, resolutividade, participação do cidadão e complementariedade do setor privado (Dimenstein, 1998). Uma compreensão mais aprofundada sobre a situação exige uma longa descrição, porém importa alertar o leitor para o fato de o presente estudo estar lidando com categorias ocupacionais que vivenciam um momento delicado, exigente de uma profunda mudança num sistema de saúde complexo. Os segundos (bancários) vivenciam, por sua vez, uma situação de acirramento na competição internacional entre os bancos, conduzindo a um acelerado processo de mudança, que inclui um uso cada vez mais extensivo da automação e informática e que, segundo vários autores (por exemplo, Alves-Filho & Araújo, 2000; Lima, 2000; Santiago, 1998), tem gerado impactos, tais como: acentuada redução de quadros de pessoal, intensificação do ritmo de trabalho, aumento das exigências de produtividade e de qualidade, prolongamento da jornada de trabalho, redução ou congelamento dos salários, aumento dos serviços temporários e subcontratação. Em outras palavras, tem sido observado um processo de precarização das condições de trabalho.

A presente pesquisa foi desenvolvida com amostra de 487 profissionais de saúde vinculados ao sistema de saúde pública em Natal e com 155 bancários, totalizando 642 participantes de várias instituições⁷. Os participantes têm uma idade média de 39,39 anos, com desvio-padrão de 6,52. Os bancários têm mais tempo de serviço ($t=5,32$, para $p<0,001$), tendo em média 16,33 anos, com desvio-padrão de 5,3, enquanto os profissionais de saúde trabalham em média há 12,72 anos, com desvio-padrão de 7,57. Entre os bancários observa-se concentração do sexo masculino (67,8% de homens e 32,2% de mulheres), enquanto entre os profissionais de saúde, concentração do sexo feminino (23,0% de homens e 77,0%). Na amostra, há aproximadamente a mesma proporção de bancários (55,3% deles) e profissionais de saúde



bancários foi encontrada uma proporção mais elevada de profissionais com nível de instrução superior incompleto (22,7% dos bancários e 3,4% dos profissionais de saúde). Quanto à religião, 75,7% dos participantes são de católicos.

Procedimentos

Os questionários foram aplicados individualmente e, ocasionalmente, realizavam-se pequenas reuniões em grupo tratando das instruções do questionário. Eram aplicados no próprio local de trabalho dos participantes, garantido o anonimato desses, à medida que não se exigia nome do participante ou assinatura, bem como o sigilo das respostas individuais. Quando os participantes respondiam de forma contínua (sem interrupção) aos questionários o uso do tempo variava de 20 a 40 minutos. Alguns interrompiam muito a tarefa de preenchimento o que impedia um registro do tempo utilizado. No início do desenvolvimento do projeto, tentou-se incluir pessoas com instrução de apenas o primeiro grau. Observou-se, entretanto, que apresentavam dificuldades em compreender as instruções e, por consequência, em responder. Em síntese, observou-se que alguns realizam bem a tarefa apesar do nível de instrução, mas tende-se a contar com muitos questionários anulados. Na amostra do presente estudo, ficou-se com apenas 1,7% dos profissionais de saúde com o primeiro grau completo. Ninguém abaixo deste nível.

Análise dos Dados

As respostas dos participantes da amostra foram registradas na forma de banco de dados do SPSS (*Statistical Package of Social Science*), a partir do qual desenvolveu-se uma Análise Fatorial (técnica dos eixos-principais) para cada aspecto mensurado pelo IMST: atributos valorativos, expectativas, atributos descritivos e instrumentalidade. Para cada um foi desenvolvida uma análise preliminar avaliando se a técnica seria adequadamente aplicável⁸.

Para a definição do número de fatores de cada estrutura fatorial – atributos valorativos, expectativas, atributos descritivos e instrumentalidade – foi levada em conta a relação entre os coeficientes *Eigenvalues* (valor critério) e o número de fatores, representados no gráfico *Scree Plot* gerado pelas rotinas do programa estatístico, e os coeficientes Alfa estimados para os itens que compõem cada fator. Estes últimos estão incluídos nas tabelas específicas apresentadas no Apêndice deste artigo e na descrição dos resultados na seção seguinte.

Para o desenvolvimento da análise fatorial final aplicava-se inicialmente rotação oblíqua, verificando-se a matriz de correlações fatoriais gerada. Havendo correlações acima de 0,30 era tomada como solução fatorial final. Quando não, o que foi o caso das respostas de instrumentalidade, aplicou-se rotação ortogonal (*varimax*) chegando-se à solução final. Quando se definiu o número de fatores, o teste de significância

encontrada e os coeficientes alfa de cada fator estão apresentados na seção de resultados.

A análise das relações entre os escores nas facetas do significado do trabalho e os escores dos componentes da motivação para os participantes da amostra será desenvolvida com base numa série de análises de regressão múltiplas, nas quais cada elemento será, por vez, tomado como variável dependente.

Resultados

Conteúdos medidos pelo IMST

Os procedimentos analíticos quantitativos aplicados resultaram na identificação de quatro estruturas fatoriais distintas, as quais serão descritas a seguir.

Estrutura Fatorial dos Atributos Valorativos

Os fatores identificados na estrutura fatorial ($r^2 = 36,6$) dos atributos valorativos são:

(a) Justiça no Trabalho ($r^2 = 57,9$ e $\alpha = 0,91$): define que o trabalho deve garantir boas condições na forma de higiene, assistência, conforto, equidade de direitos entre colegas; provisão salarial, proporcionalidade entre esforços e recompensas (ou entre deveres e direitos) e reconhecimento;

(b) Desgaste e Desumanização ($r^2 = 16,9$ e $\alpha = 0,77$): define que o trabalho deve implicar em ritmo, desgaste, desumanização, repetição, ocupação, pressão e exploração;

(c) Realização ($r^2 = 10,2$ e $\alpha = 0,83$): define que o trabalho deve gerar prazer na forma de gosto pelos resultados, amparo social, acolhimento e confiança, independência, desafio, auto-respeito, produtividade e sentido social;

(d) Bem-Estar Socioeconômico ($r^2 = 8,2$ e $\alpha = 0,67$): define que o trabalho deve prover reconhecimento pelas recompensas, oportunidades de qualificação, estabilidade, boas relações interpessoais, crescimento e auto-sustento;

(e) Auto-Expressão ($r^2 = 6,8$ e $\alpha = 0,77$): define que o trabalho deve prover oportunidade de expressão, da criatividade, habilidades interpessoais, da capacidade de opinar, do raciocínio e do bem-estar mental.

Observa-se que a estrutura fatorial encontrada para os atributos valorativos é qualitativamente distinta daquela descrita no quadro teórico, oriunda da aplicação do IST em trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados. Indica, pois, que os profissionais de saúde e bancários organizam as atribuições de valores ao trabalho de forma diferenciada, sendo que entre estas diferenças estão: (1) o crescimento da proporção da variância explicada pelos fatores Justiça no Trabalho e Desgaste e Desumanização; (2) o surgimento do fator designado Auto-Expressão; (3) a subs-



tuição do fator de Sobrevivência Pessoal e Familiar pelo de bem-estar; (4) inexistência de um fator que represente exigências sociais (demandas da sociedade). No lugar deste último, para a presente amostra, o sentido de dever está incluso em justiça no trabalho e o sentido social vinculado diretamente ao prazer pelo conteúdo do trabalho.

Apesar da estrutura conter a mesma quantidade de fatores, os últimos – bem-estar e auto-expressão – apresentaram consistência (coeficiente alfa) inferior àquela da estrutura anterior, indicando que o formato tabular adotado no IMST pode ter afetado negativamente sua confiabilidade.

Estrutura Fatorial das Expectativas

Os fatores identificados como compoendo a estrutura fatorial das expectativas ($r^2 = 41,1$) são:

(a) Justiça no Trabalho e Auto-Expressão ($r^2 = 69,8$ e $\alpha = 0,94$): indica quanto o participante espera obter justiça no trabalho, nas formas de assistência, salário, proporcionalidade entre esforço e salário e higiene, e oportunidade de expressão da criatividade, do reconhecimento e da sua influência nas decisões;

(b) Desgaste e Desumanização ($r^2 = 15,6$ e $\alpha = 0,79$): indica quanto o indivíduo espera esgotar-se, ocupar-se, apressar-se e desumanizar-se;

(c) Bem-estar e Independência ($r^2 = 7,7$ e $\alpha = 0,87$): indica quanto o indivíduo espera encontrar estabilidade no emprego, oportunidade de profissionalização, tarefas prazerosas, garantia do sustento, do amparo social e independência enquanto consumidor;

(d) Responsabilidade ($r^2 = 6,9$ e $\alpha = 0,76$): indica quanto o indivíduo espera ser responsável pelo que faz, pelo respeito à hierarquia, pelo cumprimento de normas, por decisões e pela qualidade do que faz.

Importa aqui observar que tanto a estrutura fatorial dos atributos valorativos como a das expectativas apresentam, como primeiro fator (aquele que explica maior parte da variância), a Justiça no Trabalho, embora na segunda estrutura (expectativas) esteja associado à idéia de auto-expressão.

Atributos Descritivos

Os fatores identificados como compoendo a estrutura fatorial ($r^2 = 36,6$) dos atributos descritivos são:

(a) Auto-expressão ($r^2 = 53,3$ e $\alpha = 0,86$): indica que o trabalho representa concretamente possibilidades de opinar influenciando nas decisões, expressar a criatividade, merecer confiança e reconhecimento, ser pessoa e crescimento pessoal;

(b) Responsabilidade e Dignidade ($r^2 = 16,6$ e $\alpha = 0,80$): indica que no trabalho se assumem responsabilidades, sente-se produtivo e, por isso, uma pessoa digna e respeitadora;

(c) Desgaste e Desumanização ($r^2 = 13,7$ e $\alpha = 0,63$): indica quanto o trabalho implica o desgaste e a desumanização;

(d) Recompensa Econômica ($r^2 = 8,7$ e $\alpha = 0,70$): indica quanto o trabalho garante o auto-sustento e independência;

(e) Condições de Trabalho ($r^2 = 7,9$ e $\alpha = 0,84$): indica quanto no trabalho se pode contar com equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social.

Em contraste com as escalas anteriores – atributos valorativos e expectativas – esta escala não apresenta um fator que possa ser designado de Justiça Social. Em contrapartida, apresenta os itens divididos nos fatores Recompensa Econômica e Condições de Trabalho. Esta característica da estrutura fatorial dos atributos descritivos diferencia os profissionais de saúde e bancários dos trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados do Distrito Federal (participantes do estudo referido anteriormente, de Borges, 1999 e de Borges & Tamayo, 2000) dos aproximados resultados encontrados no estudo da equipe MOW. Provavelmente, o fato está associado ao nível de instrução dos participantes.

O fator Desgaste e Desumanização faz parte da estrutura fatorial, mas a exemplo da estrutura fatorial descrita na seção do quadro teórico, também apresenta um coeficiente alfa inferior aos demais fatores da escala.

Estrutura Fatorial da Instrumentalidade

Os fatores identificados na estrutura fatorial das instrumentalidades ($r^2 = 42,5$) são:

(a) Envolvimento ($r^2 = 70,1$ e $\alpha = 0,91$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para que se sinta produtivo, identificado com as tarefas, responsável, digno, merecedor de confiança; incluído no grupo, adaptado às normas e respeitador da hierarquia;

(b) Justiça no Trabalho ($r^2 = 13,6$ e $\alpha = 0,92$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com equipamentos adequados, conforto, igualdade de direitos, assistência, proporcionalidade entre esforços e recompensas, salário e sua suficiência;

(c) Desgaste e Desumanização ($r^2 = 9,2$ e $\alpha = 0,76$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar desgaste e desumanização;

(d) Independência e Bem-Estar ($r^2 = 7,1$ e $\alpha = 0,72$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável pela obtenção de independência, auto-sustento, status, estabilidade e assistência.

A análise fatorial das respostas de instrumentalidade que



questionário, ora porque não apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,30, ora porque apresentavam cargas em dois fatores indicando ambigüidade. Na estrutura descrita conta-se, na realidade, apenas com 49 itens.

É importante observar, que no caso da instrumentalidade, o fator Justiça no Trabalho, a exemplo das estruturas fatoriais dos atributos valorativos e expectativas, está presente, porém explicando uma proporção da variância menor.

Componentes do Significado do Trabalho por categorias ocupacionais

As estruturas fatoriais encontradas, no geral, apresentaram qualidades psicométricas bastante aceitáveis, o que encoraja a estimar os escores⁹ dos indivíduos nos diversos fatores.

O questionário aplicado dá conta de duas facetas do significado do trabalho: atributos valorativos e descritivos. A Tabela 1 apresenta os escores médios da amostra nos fatores dos atributos valorativos anteriormente conceituados.

Considerando que a atribuição de pontos pelos participantes a cada item variava de 0 a 4, observa-se que os participantes da amostra (coluna de total) concebem o trabalho como devendo gerar realização pessoal, justiça no trabalho, auto-expressão e bem-estar. Os escores médios em todos estes fatores estão acima de 3. São estes, portanto, os valores fortemente compartilhados pela amostra.

Considerando a divisão da amostra nos seus dois grandes segmentos (bancários e profissionais de saúde), observa-se que ambos valorizam igualmente quatro dos fatores – Justiça no Trabalho, Realização, Bem-Estar e Auto-Expressão – e diferenciam-se apenas nos escores atribuídos ao fator Desgaste e Desumanização. Embora ambos valorizem pouco o referido fator, os bancários tendem a valorizá-lo menos que os profissionais de saúde. O coeficiente do Teste t ($t = -4,31$ para $p < 0,0001$) comprova que a diferença citada é estatisticamente significativa.

Em estudo anterior (Borges, 1998; Borges & Tamayo, 2000) encontrou-se que o fator valorativo Desgaste e Desumanização era correlacionado positivamente com Exigências Sociais, de forma que conduzia à compreensão de que é o sentido social do trabalho que justifica o Desgaste e Desumanização no trabalho. Esta hipótese também é corroborada pela reflexão de Vroom (1964/1995), segundo a qual o dispêndio de energia tende a apresentar valência positiva em ocupações de sentido social mais evidente.

Explorando o relacionamento dos escores no fator Desgaste e Desumanização com os escores nos demais fatores valorativos e nos descritivos para a presente amostra, através da aplicação de análise de regressão (*stepwise*), o primeiro fator citado é a variável dependente e os demais as variáveis independentes. A equação que representa a melhor solução ($r^2 = 0,49$) tem como principais preditores o fator descritivo de Desgaste e Desumanização ($\beta = 0,30$), o fator descritivo de Auto-Expressão ($\beta = 0,25$) e o fator valorativo de Bem-Estar Socioeconômico ($\beta = 0,24$). O fator valorativo de Realização está entre os preditores estatisticamente significativos ($\beta = 0,9$), mas não entre os primeiros. Quando se desenvolve a mesma análise apenas para o profissionais de saúde a equação se fortalece ($r^2 = 0,56$), mas o fator valorativo de Realização deixa de ser um preditor estatisticamente significativo, enquanto o fator descritivo de Desgaste e Desumanização ($\beta = 0,39$) passa a se destacar dos demais em capacidade preditiva (todos os demais apresentam $\beta < 0,20$). Esta constatação indica que a valorização do desgaste e desumanização um pouco mais elevada entre os profissionais de saúde pode ser fruto do conformismo à realidade, não justificado pela nobreza das tarefas.

Quanto aos escores médios da amostra nos fatores dos atributos descritivos, a Tabela 2, na coluna das médias do total da amostra, revela que em média os participantes atribuíram escores elevados (a partir de 3, numa escala de 0 a

Tabela 1
Escores médios nos fatores dos valores do trabalho

	Segmento					
	Bancário		Pessoal de saúde		Total	
Fatores valorativos	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Justiça no Trabalho	3,65	0,43	3,66	0,48	3,66	0,47
Desgaste e Desumanização	1,97	0,60	2,22	0,60	2,16	0,61
Realização	3,68	0,32	3,72	0,35	3,71	0,34
Bem-estar	3,49	0,55	3,48	0,54	3,48	0,54
Auto-expressão	2,54	0,48	2,58	0,47	2,57	0,47



Tabela 2

Escore médios nos fatores de percepção da realidade concreta do trabalho para amostra total, para bancários e para o pessoal de saúde

Fatores valorativos	Segmento					
	Bancário		Pessoal de saúde		Total	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Auto-expressão	2,25	0,56	2,50	0,50	2,44	0,53
Responsabilidade e Dignidade	2,90	0,50	3,06	0,48	3,02	0,49
Desgaste e Desumanização	2,74	0,56	2,58	0,59	2,62	0,58
Recompensa econômica	2,34	0,64	2,22	0,67	2,25	0,66
Condições de trabalho	2,41	0,54	2,08	0,65	2,16	0,64

4) ao fator referente à percepção do trabalho como possibilidade de expressão de sua Responsabilidade e sua Dignidade Humana. Em todos os demais fatores os escores são apenas levemente mais elevados que a mediana (2). O leitor deve lembrar que esta atribuição de pontos está muito aquém daquela apresentada nos atributos valorativos.

Comparando os escores obtidos por bancários e profissionais de saúde observam-se diferenças em todos os fatores como comprovam os coeficientes resultantes da aplicação do Teste t ($t = -5,32$ para $p < 0,0001$; $t = -3,57$ para $p < 0,0001$; $t = 2,9$ para $p < 0,004$; $t = 2,04$ para $p < 0,041$ e $t = 5,6$ para $p < 0,0001$), do qual os coeficientes t são estatisticamente significativos ($p < 0,05$). Isto indica que os profissio-

nais de saúde percebem o trabalho provendo mais oportunidades de auto-expressão e mais responsabilidade e dignidade do que os bancários. Em contrapartida, os bancários percebem o trabalho gerando mais desgaste e desumanização, menos recompensa econômica e melhores condições de trabalho do que os profissionais de saúde.

Componentes da Motivação para o Trabalho

Expectativas

Na Tabela 3, observa-se que os participantes atribuíram elevadas expectativas a três dos fatores, a saber: Justiça no Trabalho, Bem-Estar e Independência e Responsabilidade.

Tabela 3

Escore médios nos fatores de expectativas do trabalho para amostra total, para bancários e para o pessoal de saúde

Expectativas	Segmento					
	Bancário		Pessoal de saúde		Total	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Justiça no trabalho e Auto-expressão	3,35	0,61	3,43	0,56	3,41	0,57
Desgaste e Desumanização	1,81	0,74	1,88	0,68	1,86	0,69
Bem-estar e Independência	3,16	0,55	3,41	0,47	3,35	0,50
Responsabilidade	3,28	0,57	3,40	0,51	3,37	0,52



A atribuição de pontos só é baixa para Desgaste e Desumanização. O modelo ideal expresso nos valores e as expectativas diferem em sua estrutura qualitativa.

Continuando o exame da mesma tabela, é importante comparar os escores médios atribuídos por bancários e profissionais de saúde. Os coeficientes resultantes da aplicação do Teste t confirmam que os escores médios dos dois segmentos são diferentes em níveis estatisticamente significativos para dois fatores: (1) Bem-Estar e Independência ($t = 5,52$ para $p < 0,0001$) e (2) Responsabilidade ($t = 2,39$ para $p < 0,017$). A Tabela 3 indica que os profissionais de saúde esperam mais Bem-Estar e Independência e mais Responsabilidades que os bancários.

Instrumentalidade

Na Tabela 4, observa-se que os participantes da amostra percebem que o próprio desempenho é instrumental principalmente para a obtenção de envolvimento, seguida pela obtenção de independência e bem-estar. A instrumentalidade para obtenção de justiça é mais baixa e para a obtenção de desgaste e desumanização mais ainda. Portanto, percebem baixa instrumentalidade do desempenho para obtenção do que mais valorizam: Justiça no Trabalho. Profissionais de saúde e bancários não diferem significativamente em nenhum dos fatores de instrumentalidade.

Força Motivacional

Apesar da fundamentação do desenvolvimento de todo o estudo no Modelo da Expectância de Vroom (1964/1995), a fórmula para estimar a Força Motivacional não foi aplicada em sua forma literal. As estruturas fatoriais encontradas para os componentes da Força Motivacional (expectativa e instrumentalidade) são distintas conforme exposto nas se-

ções anteriores. Além de que a instrumentalidade medida foi sempre em relação ao desempenho profissional do participante.

A primeira consequência de tal medida da instrumentalidade foi a impossibilidade de estimar a valência conforme a proposição de Vroom. Por isso, as valências dos resultados do trabalho foram tomadas diretamente dos escores nos atributos valorativos. Devido à média baixa da amostra no fator Desgaste e Desumanização, este foi considerado com valência negativa, ou seja, a amostra considera o resultado do desgaste e desumanização como indesejável ou aversivo.

Considerou-se que os resultados do trabalho, quando valorizados pelos indivíduos, são motivadores e, quando avaliados como negativos, reduzem a motivação. As estimativas foram procedidas através do produto entre as somas dos escores de cada indivíduo nos fatores de expectativas e de instrumentalidade, do qual foi, em seguida, subtraído o produto da expectativa pela instrumentalidade do fator referente a um resultado indesejável do trabalho (Desgaste e Desumanização)¹⁰. Apesar da forma distinta de estimação da força motivacional, preservou-se o princípio básico de função diretamente proporcional aos demais conceitos básicos do modelo.

Como a escala utilizada no questionário variava de 0 a 4, estes produtos podiam variar de 0 a 144. Na Figura 1 observa-se que o maior grupo da amostra (322 participantes) apresenta o escore de Força Motivacional no intervalo médio superior (70 a 105 pontos), seguido pelo segundo grupo (196 participantes) no intervalo médio inferior (35 a 70 pontos).

Estimaram-se também as médias em Força Motivacional para cada segmento da amostra (bancários e profissionais de saúde), comparando-as através da aplicação do Teste t que indicou diferirem em proporção estatisticamente signi-

Tabela 4

Escores médios nos fatores de instrumentalidade do desempenho para a amostra total, para os bancários e para o pessoal de saúde

	Segmento					
	Bancário		Pessoal de saúde		Total	
Instrumentalidades	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Envolvimento	3,04	0,58	3,24	0,54	3,19	0,56
Justiça no trabalho	2,36	0,88	2,39	0,93	2,38	0,92
Desgaste e Desumanização	2,14	0,79	2,35	0,79	2,30	0,79
Independência e Bem-estar	2,58	0,79	2,88	0,74	2,81	0,76

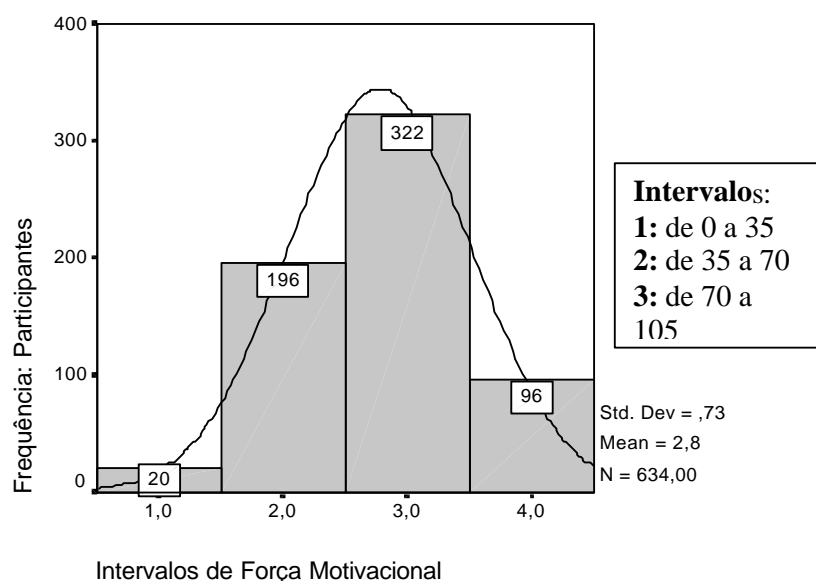


Figura 1. Gráfico da distribuição da força motivacional

ficativa ($t = -3,88$ para $p < 0,001$). Os profissionais de saúde tendem a apresentar maior Força Motivacional média ($X = 82,36$, com desvio-padrão de 22,99) que os bancários ($X = 74,07$, com desvio-padrão de 23,60), o que deve estar relacionado a expectativas mais elevadas por parte dos primeiros em relação a fatores como Responsabilidade, Bem-Estar e Independência, Justiça no Trabalho e Auto-Expressão, pois que não diferem em níveis estatisticamente significativos nos fatores de instrumentalidade.

É importante perceber que os aspectos expressivos (criatividade, reconhecimento e influência nas decisões) de expectativas com auto-expressão, bem-estar e independência e responsabilidade podem estar associados à natureza e/ou ao modo de organização do trabalho. No setor bancário, por mais que tenha ocorrido eliminação de tarefas repetitivas pela informatização e automação, as atribuições da maioria dos postos bancários continuam aquém das habilidades intelectuais próprias do nível de instrução de seus ocupantes. Além de que a instabilidade no emprego decorrente de políticas de redução de custos podem estar conduzindo a um rebaixamento das expectativas.

Força Motivacional segundo os fatores descritivos

Para a capacidade dos atributos descritivos em relação à variação dos escores de Força Motivacional, desenvolveu-se análise de regressão (*stepwise*), tomando-se a última como variável dependente e os escores nos fatores descritivos como variáveis independentes. A equação que oferece a melhor solução estatística explica 43% da proporção da variância a

são incluídos na equação como preditores estatisticamente significativos (para escore de T com $p < 0,05$) dois dos fatores descritivos: Responsabilidade e Dignidade ($\beta = 0,59$) e Recompensa Econômica ($\beta = 0,13$). Portanto, a força motivacional é diretamente proporcional a ambos os fatores descritivos. Este resultado corrobora o que já se havia levantado na tentativa de explicar o coeficiente de Força Motivacional mais baixo dos bancários.

Discussão e Conclusões

Quanto à consecução do primeiro objetivo – desenvolver o IMST e verificar suas qualidades psicométricas – este estudo demonstrou a viabilidade de construção de um questionário que mensure, ao mesmo tempo, o significado e a motivação ao trabalho. De uma maneira geral, o IMST mostrou-se consistente e útil, considerando (1) as proporções de variância explicada, (2) os coeficientes de consistência (alfa) de cada fator, (3) os coeficientes de fatorabilidade e (4) a capacidade dos escores nos fatores diferenciar as categorias ocupacionais. Apesar de tais pontos fortes, o IMST continua necessitando aperfeiçoamentos, observando-se que: (1) a escala dos atributos valorativos mostrou-se menos consistente que no IST, indicando que possivelmente o formato tabular do questionário certamente não é a melhor opção; (2) a escala de instrumentalidade apresentou uma estrutura muito distinta das demais, sugerindo que provavelmente as respostas de instrumentalidade do desempenho devam ser solicitadas em momento distinto. Destas observações, considera-se que seja recomendável a manutenção do formato



tabular apenas para as expectativas e atributos descritivos, o que sugere a avaliação à adequação de um novo formato em estudos futuros.

O fato de as estruturas fatoriais dos atributos valorativos e descritivos encontradas na presente pesquisa divergirem das estruturas encontradas na pesquisa anterior com o IST, pode ser interpretado de várias maneiras. A primeira delas consiste em considerar que corrobora o caráter dinâmico e sócio-histórico do significado do trabalho considerado no referencial teórico. Os estudos contaram tanto com amostras de categorias ocupacionais distintas em muitos aspectos, entre os quais estão os referentes a organização do trabalho, conteúdo das tarefas, a tecnologia disponível a cada uma, a história e a posição na sociedade. Foram desenvolvidos em regiões distintas do país e em períodos aparentemente próximos, se forem contados os anos que separam um do outro, mas muito distante se é considerado o dinamismo das mudanças socioeconômicas no período. Nesta perspectiva, a diferenciação de tais estruturas fatoriais se constituiria em um ponto forte. Reforçando esta interpretação, é importante recordar que a elaboração do IMST partiu da análise de conteúdo de entrevistas com participantes das populações focalizadas, levando ao acréscimo e alterações de itens. Isto implica que o objeto de fatoração era distinto.

A segunda alternativa de interpretação é julgar que a natureza da estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos foi afetada pela mudança de apresentação do questionário, o qual se tornou mais longo e com formato tabular para quatro questões. A terceira alternativa seria levantar a instabilidade da medida. O presente estudo não permite, com segurança eliminar nenhuma das alternativas, embora a consistência indicada pelos coeficientes alfa, as proporções de explicação da variância e as diferenças já assinaladas entre as populações/amostras alvos, possam tornar a primeira alternativa mais provável. Por esta razão, recomenda-se novos estudos, mantendo o formato tabular apenas para os atributos descritivos e expectativas como já se sugeriu, utilizando o método de medidas repetidas e ampliando o número de categorias estudadas simultaneamente bem como o tamanho das amostras.

Quanto à relevância de mensurar os dois construtos, através de um único questionário, vários pontos merecem ser ressaltados. O primeiro é que foi útil utilizar as estruturas fatoriais e os conteúdos utilizados em significado do trabalho como critério de que propriedades do trabalho devem ser levados em conta quando se avalia motivação a partir da conceituação de Vroom (1964/1995), posto que foram explicadas proporções consideráveis da variância. A elucidação de estruturas fatoriais distintas para cada componente, tanto do significado do trabalho quanto da motivação, indica que os desencontros entre valência, expectativas

e instrumentalidade do desempenho não são apenas em intensidade (quantitativas), mas na qualidade (forma de organizá-los cognitivamente) de cada um destes componentes.

A reflexão sobre a natureza de tais desencontros revela conflitos e aspectos importantes e inerentes às formas com que os indivíduos atribuem significados ao trabalho e sentem-se motivados ou não. Concretamente, a relevância dos resultados explicita-se, por exemplo, na observação de que os participantes da amostra atribuem muita importância (valência) à justiça no trabalho e a esperam ocorrer (expectativas), enquanto não percebem na realidade cotidiana (atributos descritivos) uma operacionalização direta da mesma, além de avaliarem o desempenho como pouco útil para sua obtenção (instrumentalidade).

A associação do sentido social do trabalho ao prazer, no fator valorativo de Realização, diferenciando-se de estudo anterior que associava o sentido social ao cumprimento do dever de executar as tarefas é revelador das diferenças entre as categorias ocupacionais. Provavelmente, é fruto tanto da natureza das mesmas, posto que a nobreza dos fins do trabalho de saúde é facilmente reconhecida, como do nível de instrução dos participantes que permite a elaboração mais sofisticada de conceitos tanto de justiça no trabalho como de realização pessoal. No entanto, a constatação de que os escores no fator de Realização não se constituem em preditor estatisticamente significativo de Desgaste e Desumanização para os profissionais de saúde, enquanto o são para os bancários, aponta a existência de dificuldades atuais no exercício das funções dos profissionais de saúde que não levam à percepção de uma efetiva relação entre esforço e consecução dos fins sociais do trabalho. Certamente, tais resultados refletem a crise do sistema de saúde nacional, que, como foi referido anteriormente, se fundamenta em modelo avançado quando enfrenta problemas básicos decorrente da falta de recursos econômicos e materiais. Tal realidade deve, portanto, contribuir para romper o vínculo entre esforço, dedicação e desgaste na execução do trabalho e o alcance dos fins do mesmo.

Os escores em Força Motivacional apresentam uma distribuição de frequência que mostra um número grande de participantes da amostra apresentando uma motivação abaixo do que seria desejável. Os resultados apresentados mostram que o problema deriva tanto da baixa instrumentalidade do desempenho para a consecução dos objetivos mais valorizados, quanto de uma realidade concreta do trabalho empobrecida, principalmente, no que se refere às condições de trabalho e às recompensas econômicas.

Quando se compara a média de Força Motivacional entre profissionais de saúde e bancários, constata-se que os primeiros estão mais motivados, o que está associado às expectativas mais elevadas destes. O espaço para o exercício



da independência profissional, da auto-expressão e da responsabilidade faz a diferença.

Segundo a teoria dos fatores higiênicos e motivacionais (Herzberg, 1981; Herzberg, Mausner Snyderman, 1959), melhoria nas condições de trabalho e nas recompensas econômicas não gera necessariamente maior envolvimento ou maior motivação, porém afasta barreiras para o crescimento do desempenho. Principalmente no caso dos profissionais de saúde, este raciocínio é aplicável, porque têm um trabalho rico de conteúdo e de sentido social.

A capacidade preditiva dos fatores descritivos de Responsabilidade e Dignidade e de Recompensas Econômicas em relação aos escores da Força Motivacional, fortalece a conclusão anterior e, ao mesmo tempo, torna recomendáveis políticas que favoreçam a valorização dos profissionais, enquanto pessoas responsáveis e dignas, bem como fortaleçam a associação do esforço ou do desempenho às recompensas recebidas.

A combinação da avaliação dos dois construtos simultaneamente mostrou-se, portanto, capaz de produzir um diagnóstico ocupacional do qual administradores, trabalhadores e representantes de classe podem tirar proveito, beneficiando-se na identificação sistemática de problemas estratégicos a serem enfrentados.

Em relação à consecução do segundo objetivo desta pesquisa – explorar as inter-relações entre o significado e a motivação no trabalho – registra-se por fim que podem ser melhor exploradas através de estudo que inclua outras facetas do significado do trabalho (centralidade do trabalho e hierarquia dos atributos) e, por consequência, possa levantar os padrões do significado do trabalho (combinação dos escores nos diversos fatores e/ou facetas do significado do trabalho).

Agradecimentos

A pesquisa aqui relatada é parte do Projeto Integrado – Comportamento no Trabalho e Saúde: um estudo de caso com profissionais de saúde em Natal – apoiado pelo CNPq e pela UFRN. O desenvolvimento da mesma ocorreu contando com a colaboração de Fabiana Cristina Machado de Medeiros (bolsista de iniciação científica CNPq-balcão até dez/2000), Hilze Benigno de Oliveira Moura (bolsista CNPq-balcão a partir de dez/2000), Pollyanna Carvalho de Siqueira Ge (bolsista de iniciação científica UFRN-PIBIC/CNPq a partir de fev/2001) e estudantes voluntários: Marisa Rios Bertolo, Renata de Oliveira Paiva Bonavides, Waldylécio Souza da Silva e Fernando Cavalcanti Lucas de Sena.

Referências

Álvaro-Estramiana, J. L. (1995). *Psicologia Social: perspectivas teóricas*

- Álvaro-Estramiana, J. L. (1999). Entrevista concedida a L. O. Borges. *Estudos de Psicologia*, 4, 161-172.
- Alves-Filho, A., & Araújo, M. A. D. (2000). Um estudo da força motivacional dos funcionários do Banco do Brasil à luz da teoria da expectativa [Resumo]. In Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Org.), *XXIV Encontro da ANPAD* (Formato CD-ROM) Florianópolis: Autor.
- Bardin, L. (1986). *L'Analyse de contenu*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Borges-Andrade, J., Martins, M. C. F., & Abbad-OC, G. (1995). Estrutura empírica do significado do trabalho: o caso brasileiro [Resumo]. Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXV Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 199). Ribeirão Preto: Autor.
- Borges-Andrade, J., & Nogueira (1994). *Comparação do significado do trabalho entre trabalhadores do Distrito Federal e os resultados da investigação do MOW*. Manuscrito não-publicado.
- Borges, L. O. (1996). A representação social do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 1, 7-25.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-220.
- Borges, L. O. (1998a). *O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Borges, L. O. (1998b). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho. *Psicologia Social: no caminho do existencialismo. Vivência*, 12, 87-105.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4, 107-158.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2000, setembro). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *24º Encontro da ANPAD* (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração) (Formato CD-ROM). Florianópolis: Autor.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Org.) (1990). *Meaning of occupational work: A Collection of essays*. Massachusetts/Toronto: Lexington.
- Dimenstein, M. D. B. (1998). *O psicólogo no contexto do Sistema Único de Saúde (SUS): perfil profissional e perspectivas de atuação nas Unidades Básicas de Saúde (UBSs)*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Francès, R. (1995). *Motivation et efficience au travail*. Liège: Mardaga.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation of work*. New York: John Wiley.
- Herzberg, F. (1981). The motivation – hygiene theory. In V. Vroom & E. De (Orgs.), *Management and motivation* (pp. 86-90). New York: Penguin.
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Orgs.), *Handbook of industrial & organizational psychology* (v. 4, pp. 1-94). Palo Alto: Consulting Psychologists.
- Klein, J. I. (1990). Feasibility Theory: A Resource-Munificence Model of work motivation and behavior. *Academy of Management Review*, 15, 646-665.
- Lima, M. E. A. (2000). Violência e reestruturação bancária: O caso do Banco do Brasil. *Saúde Mental e Trabalho*, 1, 27-41.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Malvezzi, S. (1999). O agente econômico reflexivo: um novo desafio para a psicologia organizacional [Resumo]. In Universidade Federal do Rio de Janeiro e Conselho Regional de Psicologia-03 (Orgs.), *I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia. Anais* (CD-ROM). Salvador: Autor.
- Muchinsky, P. M. (1994). Motivación laboral. In P. M. Muchinsky (Org.), *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional* (pp. 367-412). Bilbao: Desclee de Brouwer.



- Pasquali, L. (1999). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração* (pp. 37-71). Brasília: LabPAM; IBAPP.
- Peiró, J. M. (1996). Psicología Social de las Organizaciones. In J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa (Orgs.), *Psicología Social Aplicada* (pp. 155- 197). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Santiago, M. A. O. (1998). *Os ex-funcionários do Banco do Brasil e o Programa de Desligamento Voluntário: perfil, razões de adesão e inserção no mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Souza-Filho, E. A. (1993). Análise das representações sociais. In M. J. P. Spink (Org.), *O conhecimento do cotidiano* (pp. 109-148). São Paulo: Brasiliense.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: Wiley. (Obra originalmente publicada em 1964).
- Vroom, V. H. (1969). Industrial social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson. (Orgs.), *The handbook of social psychology* (v. 5, pp. 198-268). New York: Random House.
- Zanelli, J. C. (no prelo). Atividades profissionais do psicólogo e redefinições estratégicas nas organizações. *Temas em Psicologia*.

Notas

¹ MOW (Meaning of Work) International Research Team.

² Tais países são: Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia.

³ A estrutura fatorial primária dos atributos descritivos explica 33,3% da variância (Borges, 1999).

⁴ r^2 (proporção explicada da variância compartilhada entre os fatores) e alfa (coeficiente de consistência entre os itens que compõem o fator).

⁵ A estrutura dos fatores primários explicam conjuntamente 39,8% da variância.

⁶ O IST apresentava apenas duas questões – Quanto deve ser? Quanto ocorre realmente? – as quais se aplicavam aos 68 itens do IST.

⁷ Estes participantes estão distribuídos em várias instituições. No caso dos profissionais de saúde, 37,4% trabalham em instituições hospitalares universitárias, 33,6% em outras instituições hospitalares do serviço público, 22,5% em Unidades Básicas de Saúde e 6,5% em instituições privadas (hospitais e clínicas). No caso dos bancários, 67,4% são de Bancos de economia-mista, 20,8% responderam enquanto participavam de curso de atualização promovido pela UFRN/UNITRABALHO e sindicato dos bancários e 11,8% de bancos privados.

⁸ Observaram-se os indicadores de fatorabilidade recomendados por Tabachnick e Fidell (1989). Para os atributos valorativos, os coeficientes de fatorabilidade são: KMO=0,89; Bartlett's = 11949,55 para $p < 0,001$; as comunalidades variaram de 0,32 a 0,63. Para as respostas de expectativas, os coeficientes de fatorabilidade são: KMO=0,94; Bartlett's = 14316,55 para $p < 0,001$; as comunalidades variaram de 0,32 a 0,71. Para os atributos descritivos, os coeficientes de fatorabilidade são: KMO=0,89; Bartlett's = 10460,47 para $p < 0,001$; as comunalidades variaram de 0,31 a 0,62. Para as respostas correspondentes à instrumentalidade, os coeficientes de fatorabilidade são: KMO=0,94; Bartlett's = 9119,67 para $p < 0,001$; as comunalidades variaram de 0,30 a 0,67.

⁹ Os escores individuais em cada fator foram estimados pela média ponderada dos pontos atribuídos pelos indivíduos a cada item do questionário pelos pesos ou cargas fatoriais.

¹⁰ $FM = S(E_i * I_i) - S_{Fe20} * I_{Fe20}$

Livia de Oliveira Borges, doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília, é Professora Adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN. Endereço para correspondência: R. Prof. Luís Carlos Teixeira, 10. Bairro Lagoa Nova. Natal-RN. 59075-130. Telefone: 234-4226. E-mail: liviab@digi.com.br.

Antônio Alves Filho, mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, é professor da Universidade Potiguar, Natal, RN. E-mail: fifa@ufrnet.br.



ITENS	1	2	3	4	5
60.Limpeza ambiental	,72				
65.Assistência	,71				
34.Conforto material	,63				
73.Salário	,61				
52.Medidas de Segurança	,60				
54.Igualdade de direitos	,54				
64.Equipamentos	,53				
31.Proporcionalidade contribuições/benefícios	,51			,32	
59.Reconhecimento	,51				
50.Igualdade de esforços	,45				
33.Existência humana	,44				
39.Sobrevivência	,44				
48.Execução da tarefa	,42				
35. Oportunidades de aprendizagem	,38				
23. Variedade da assistência	,35				
25.Autoridade	,35				
41. Assistência familiar	,34				
49. Compatibilidade às possibilidades individuais	,33				
38. Aceitação pelos colegas	,32				
47.Acentuação do ritmo da vida		,56			
56.Esgotamento		,56			
51.Negação da hominização		,54			
11.Repetição		,53			
44.Semelhança das tarefas		,53			
28.Esforço físico		,52			
58.Atarefamento		,47			
67.Pressa		,46			
29.Dureza		,46			
55.Desproporção entre esforços e recompensas		,43			
53.Discriminação		,43			
63.Exigência de rapidez		,42			
37.Uso do corpo		,38			
13.Esforço mental		,37			
17.Prazer pelos resultados			-,61		
15.Cuidados de higiene			-,49		
20.Confiança da chefia			-,48		
22. Independência de consumo			-,46		
6. Responsabilidade pelas próprias despesas			-,43	,36	

Continuação					
40. Estabilidade pelo desempenho					-,43
71.Cumprimento de normas					-,40
9.Benefícios dos outros					-,40
68.Produtividade					-,39
43.Obediência aos superiores			,37		-,39
30.Desafio					-,39
24.Responsabilidade pelo trabalho					-,38
26.Direitos respeitados					-,37
32.Dignidade					-,34
14.Tratamento de respeito					-,33
8.Dever de todos					-,30
42.Progresso social					-,30
10.Retorno econômico		,37			,51
2.Profissionalização					,44
4.Comunicação com a chefia					,40
7.Estabilidade no emprego					,38
3.Reconhecimento da importância do trabalho					,38
16.Ausência de riscos					,32
1.Prazer na execução da tarefa					,31
5.Sustento econômico					,31
70.Influência nas decisões					,67
71.Criatividade					,50
69.Habilidades Interpessoais					,45
18.Consideração às opiniões					,42
19.Amizades					,39
36.Consequências das decisões					,38
46.Uso do pensamento		,32			,34
61.Ganhar mais					,31
62.Bem-estar mental					,30
Prop. da explicação da variância (r ²)	,21	,06	,04	,03	,03
Proporção da exp. da var. compartilhada	,58	,16	,10	,08	,08
Coefficiente Alfa	,89	,80	,84	,69	,77
Número de Itens	19	14	10	8	8

LEGENDA:

- Fator 1 - Justiça no Trabalho;
- Fator 2 – Desgaste e Desumanização;
- Fator 3- Realização;
- Fator 4 – Bem-Estar Socioeconômico;
- Fator 5 – Auto-Expressão.

Obs.: Os itens nos questionários eram frases.



Tabela A-2: Análise Fat. das Expectativas

ITENS	1	2	3	4
65.Assistência	,80			
73.Salário	,79			
61.Ganhar mais	,73			
70.Influência nas decisões	,73			
64.Equipamentos	,73			
52.Medidas de Segurança	,71			
72.Criatividade	,69			
59.Reconhecimento	,68			
62.Bem-estar mental	,67			
60.Limpeza ambiental	,66			
66.Exercício Corporal	,64			
69.Habilidades Interpessoais	,62			
54.Igualdade de direitos	,61			
68.Produtividade	,60			
35. Oportunidades de aprendizagem	,57			
41. Assistência familiar	,56			
34.Conforto material	,51			
31.Proporcionalidade contribuições/benefícios	,51			
57.Sentir-se gente	,50			
23. Variedade da assistência	,45			
42.Progresso social	,45			
39.Sobrevivência	,43			
56.Esgotamento		,71		
51.Negação da hominização		,70		
47.Acentuação do ritmo da vida		,62		
67.Pressa		,59		
55.Desproporção entre esforços e recompensas		,58		
53.Discriminação		,57		
44.Semelhança das tarefas		,56		
28.Esforço físico		,56		
58.Atarefamento		,48		
29.Dureza		,46		
63.Exigência de rapidez		,43		
7.Estabilidade no emprego			,68	
2.Profissionalização			,65	
1.Prazer na execução da tarefa			,64	
4.Comunicação com a chefia			,63	
3.Reconhecimento da importância do trabalho			,60	
5.Sustento econômico			,59	
9.Benefícios dos outros			,56	
6. Responsabilidade			,56	

Continuação

22. Independência de consumo				,47
21.Crescimento pessoal				,42
8.Dever de todos				,40
48.Execução das tarefas				-,68
45.Ocupação				-,63
25.Rec.da Autoridade dos superiores				-,53
43.Obediência aos superiores				-,52
49. Compatibilidade às possibilidades individuais				-,51
71.Cumprimento de normas				-,51
36.Consequências das decisões				-,43
27.Ocupação do tempo				-,42
30.Desafio				-,41
Prop. da explicação da variância (r ²)	,29	,06	,03	,03
Proporção da exp. da var. compartilhada	,71	,15	,07	,07
Coefficiente Alfa	,94	,79	,87	,76
Número de Itens	21	11	12	9

LEGENDA:

- Fator 1 - Justiça no Trabalho e auto-Expressão;
- Fator 2 – Desgaste e Desumanização;
- Fator 3- Bem-estar e Independência;
- Fator 4 – Responsabilidade.

Obs.: Os itens nos questionários eram frases.



Tabela A-3: Análise Fatorial dos A. Descritivos

ITENS	1	2	3	4	5
70.Influência nas decisões	,58				
18.Consideração às opiniões	,58				
72.Criatividade	,58				
4.Comunicação com a chefia	,52				
20.Confiança da chefia	,51				
2.Profissionalização	,51				
3.Reconhecimento da importância do trabalho	,50				
59.Reconhecimento	,46				
14.Tratamento de respeito	,46				
12. Uso do intelecto	,44				
35. Oportunidades de aprendizagem	,43				
21.Crescimento pessoal	,41				
24.Responsabilidade pelo trabalho		,51			
48.Execução da tarefa		,51			
68.Produtividade		,51			
40. Estabilidade pelo desempenho		,50			
32.Dignidade		,49			
36.Conseqüências das decisões		,49			
43.Obediência aos superiores		,48			
57.Sentir-se gente		,44			
62.Bem-estar mentalmente		,43			
22. Independência de consumo		,42			
56.Esgotamento			,56		
51.Negação da hominização			,54		
29.Dureza			,51		
67.Pressa			,50		
28.Esforço físico			,47		
5.Sustento econômico				-,65	
6. Responsabilidade pelas próprias despesas				-,61	
39.Sobrevivência		,43		-,53	
31.Proporcionalidade contribuições/benefícios				-,48	
73.Salário				-,45	
10.Retorno econômico				-,40	
64.Equipamentos					-,71
52.Medidas de Segurança					-,68
60.Limpeza ambiental					-,63
65.Assistência					-,61
34.Conforto material					-,60
15.Cuidados de higiene					-,42

Continuação

23. Variedade da assistência					-,40
Prop. da explicação da variância (r ²)	,20	,06	,05	,03	,03
Proporção da exp. da var. compartilhada	,54	,16	,14	,08	,08
Coeficiente Alfa	,86	,80	,63	,70	,84
Número de Itens	12	10	5	5	7

LEGENDA:

Fator 1 - Auto-expressão;
Fator 2 - Responsabilidade e Dignidade;
Fator 3 - Desgaste e Desumanização;
Fator 4 - Recompensa Econômica;
Fator 5 - Condições de Trabalho.
Obs.: Os itens nos questionários eram frases.



Tabela A-4: Análise Fatorial das respostas de instrumentalidade

ITENS	1	2	3	4
68.Produtividade	,66			
24.Responsabilidade pelo trabalho	,66			
32.Dignidade	,63			
20.Confiança da chefia	,62			
38. Aceitação pelos colegas	,60			
71.Cumprimento de normas	,60			
40.Estabilidade pelo desempenho	,57			
48.Execução da tarefa	,57			
43.Obediência aos superiores	,56			
30.Desafio	,55			
36.Consequências das decisões	,54			
25.Autoridade	,54			
19.Amizades	,53			
70.Influência nas decisões	,50			
18.Consideração às opiniões	,50			
17.Prazer pelos resultados	,50			
69.Habilidades Interpessoais	,50			
57.Sentir-se gente	,47			
42.Progresso social	,47			
14.Tratamento de respeito	,43			
27.Ocupação do tempo	,41			
64.Equipamentos		,79		
34.Conforto material		,72		
54.Igualdade de direitos		,67		
65.Assistência		,67		
61.Ganhar mais		,67		
73.Salário		,64		
41. Assistência familiar		,60		
31.Proporcionalidade contribuições/benefícios		,59		
50.Igualdade de esforços		,58		
52.Medidas de Segurança		,58		
35. Oportunidades de aprendizagem		,53		
60.Limpeza ambiental		,52		
23. Variedade da assistência		,48		
58.Atarefamento			,63	
51.Negação da hominização			,58	
56.Esgotamento			,54	
67.Pressa			,52	

Continuação

28.Esforço físico				,44
53.Discriminação				,41
37.Uso do corpo				,40
6. Responsabilidade pelas próprias despesas				,68
5.Sustento				,64
3.Reconhecimento da importância do trabalho				,46
7.Estabilidade no emprego				,44
9.Benefícios dos outros				,40
Prop. da explicação da variância (r^2)	,30	,06	,04	,03
Proporção da exp. da var. compartilhada	,70	14	,09	0,7
Coefficiente Alfa	,91	,92	,76	,72
Número de Itens	21	13	8	5

LEGENDA:

Fator 1 - Envolvimento;

Fator 2 – Justiça no Trabalho;

Fator 3- Desgaste e Desumanização;

Fator 4 – Independência e Bem-Estar Socioeconômico;

Obs.: Os itens nos questionários eram frases.