

Introdução

O mundo de trabalho é um dos temas principais de estudo em diversas áreas de saber, como a Sociologia e a Economia, mas torna-se crucial para a área da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Teoricamente, desde o século XX, a Psicologia debruça-se sobre os diversos temas associados ao mundo de trabalho (Conselho Federal de Psicologia, 2010).

A actualidade é marcada pelas alterações no trabalho e nas relações laborais. Estas alterações devem-se fundamentalmente à precarização dos laços laborais e ao desemprego (Bento, 2009). Assim, as transformações produtivas contemporâneas criam mudanças no mundo de trabalho, entre estas mudanças pode-se destacar, a introdução de novas políticas, a globalização, novos métodos de organização, gestão e inovações tecnológicas (Coutinho, Diogo & Joaquim, 2008).

Nesta lógica, são muitas as modificações que têm ocorrido no mercado de trabalho e as mudanças a que se assiste no emprego, entre as quais, o surgimento de novas políticas, a precariedade, o desemprego, o aumento da concorrência e competitividade no mundo de trabalho (Nogueira, Brandi & Rodrigues, 2005), o aumento da complexidade das sociedades e das suas formas de produzir, as condições de trabalho cada vez mais diversas (Markert, 2002), entre outros. Este contexto leva a novas formas e a novos significados do trabalho. Assim, é importante entender como os trabalhadores interpretam a experiência de trabalho.

Este enquadramento permite justificar a pertinência do estudo da área dos valores associados ao trabalho para a Psicologia do Trabalho e das Organizações, pois os valores de trabalho são também referidos por vários autores como essenciais para o desempenho individual e organizacional, motivação e satisfação no trabalho.

Este trabalho encontra-se estruturado numa parte teórica (Capítulo I, II e III) e numa parte empírica (Capítulo IV, V, VI e VII).

O primeiro capítulo aborda o trabalho, definindo o conceito em si e as suas principais características, e o significado do trabalho ao longo da história. Este capítulo é importante pois centra-se no papel e na função do trabalho na sociedade desde a antiguidade até à contemporaneidade.

O segundo capítulo aborda os Valores Associados ao Trabalho, iniciando-se pela definição dos valores em geral, e posteriormente, os valores associados ao trabalho. Esta abordagem permite enquadrar os valores associados ao trabalho no universo dos valores gerais. Neste capítulo são ainda abordados os seguintes temas: Transmissão e Construção dos

valores de trabalho; Desenvolvimento vocacional e os valores associados ao trabalho; os valores associados ao trabalho e variáveis/factores associados; valor e significado do trabalho; os valores associados ao trabalho e o seu reflexo em Componentes Organizacionais; e o trabalho como um valor central.

Na Transmissão e Construção dos valores de trabalho enquadra-se a origem dos valores associados ao trabalho e o seu processo de transmissão e construção.

No tema Desenvolvimento Vocacional e os Valores Associados ao Trabalho, aborda-se a relação dos valores de trabalho com a identidade pessoal, identidade profissional e com o desenvolvimento vocacional e de carreira. Aqui, os valores de trabalho podem ter uma importância nas tomadas de decisões escolares e profissionais.

Por sua vez, no tema Valores Associados ao Trabalho e Variáveis/Factores Associados, procurou-se estabelecer relações entre os valores de trabalho e variáveis como o género, a idade, o grau de escolaridade, a proveniência e cultura e a profissão.

No valor e significado do trabalho, são referidos diferenças de construto entre os valores e o significado de trabalho, bem como a relação entre eles.

Dada a importância dos valores associados ao trabalho no trabalho em si e nas organizações empregadoras, no tema dos Valores Associados ao Trabalho e suas Implicações em Componentes Organizacionais refere-se as principais implicações dos valores associados ao trabalho em componentes organizacionais como o compromisso organização, a satisfação organizacional, a competitividade, os estilos de gestão, o comportamento e atitudes no trabalho, o desempenho organizacional, entre outros.

Vistos os valores associados ao trabalho não serem os únicos valores no sistema de valores de um indivíduo, o tema Trabalho como um Valor Central considera a centralidade do trabalho perante as restantes áreas de vida do indivíduo.

Por último, o terceiro capítulo enquadra os modelos e instrumentos de avaliação dos valores associados ao trabalho, no qual são destacados os principais modelos e instrumentos de avaliação dos valores associados ao trabalho encontrados na revisão da literatura.

O quarto capítulo engloba a apresentação da investigação na qual consta a justificação e a pertinência do tema de estudo e da presente investigação, os objectivos gerais e específicos do estudo e o método de investigação. Este último engloba a caracterização dos participantes do estudo, a caracterização dos instrumentos utilizados, o procedimento do estudo e a análise de dados.

O quinto capítulo corresponde aos resultados obtidos, no qual são apresentados os resultados dos testes estatísticos realizados e são referidas as principais comparações efectuadas.

O sexto capítulo engloba a discussão dos resultados, no qual se enquadra a análise e discussão dos resultados obtidos, a par da contra-ponte com os estudos encontrados na revisão da literatura.

Finalmente, o capítulo sete apresenta as conclusões do presente trabalho. Neste capítulo são ainda incluídos as principais potencialidades e limitações do estudo, as principais implicações práticas do estudo e as perspectivas futuras para posteriores investigações sobre o tema valores do trabalho.

Capítulo I - O Trabalho

1.1. Definição do Trabalho

Etimologicamente, a palavra trabalho deriva do latim *tripalium*, termo que significa instrumento de tortura (Ribeiro & Léda, 2004). Segundo Cattani (2000 cit in Alberton, 2008) o trabalho é uma actividade de produção de bens e serviços, com o capitalismo tornou-se uma relação económica. Liedke (2006 cit in Alberton, 2008) acrescenta que nesta lógica, o trabalho é valorizado como útil para a satisfação de necessidades. A tabela 1 explicita algumas definições do trabalho segundo alguns autores.

Tabela 1. Concepções do trabalho

Autor	Abordagem Conceitual
Marshall (1980)	Trabalho como esforço da mente e do corpo, realizado parcial ou totalmente com o propósito de obter algum benefício diferente da satisfação que se deriva directamente do trabalho.
Fryer e Payne (1984)	Trabalho como uma actividade com um propósito que é diferente ao prazer conseguido na sua execução.
Dubin (1958)	Trabalho como emprego contínuo na produção de bens e serviços em troca de remuneração.
Anderson e Rodin (1989)	Trabalho como o tempo pelo qual uma pessoa é paga.
Donald e Havighurst(1959) Friedman e Havighurst (1954) MOW (1987)	Trabalho como instrumento para contribuir com a sociedade através de aporte de benefícios e serviços.
Fox e Hesse-Biber (1984)	Trabalho como actividade ou emprego de energia que produz serviços e produtos de valor para outras pessoas.
Hall (1986)	Trabalho como esforço ou actividade de um indivíduo realizada com o propósito de prover bens e/ou serviços de valor para outros.
Friedman e Havighurst (1954) MOW (1987)	Trabalho como meio de construção de identidade e favorecimento de contactos sociais.
MOW (1987)	O trabalho gera satisfação intrínseca derivada da sua execução.
Friedman e Havighurst (1954) Parker e Smith (1976)	O trabalho favorece a manutenção de nível mínimo de actividade necessário para um desenvolvimento físico e psíquico adequado.
Schimm (1966)	Trabalho definido considerando o seu aspecto normativo, ou seja, o seu carácter de obrigação.
Parker e Smith (1976)	Trabalho como oposto de descanso, como actividade e não-trabalho como não actividade.

Fonte: Santos (2006, p. 28)

A definição de trabalho varia consoante o período histórico e a abordagem com a qual se entende o trabalho (Lobato, 2004). Esta ideia ganha ainda mais sentido quando se aborda o tema desta investigação, uma vez que as modificações no trabalho podem também estar associadas às diferentes perspectivas sobre os sentidos do trabalho para os indivíduos (Alberton, 2008).

Definir o que é o trabalho pode não ser algo claro, pelo facto de não ser a actividade em si que define se é ou não é trabalho, mas sim as circunstâncias e as consequências da actividade (Genis & Wallis, 2005). Neff (1974) refere que o trabalho não é meramente “fazer algo”, mas sim fazer algo com um propósito.

A evolução do trabalho e da sua definição enquanto conceito é acompanhada pela evolução do homem e pela definição do seu papel enquanto trabalhador (Lobato, 2004), este factor constitui-se também como uma dificuldade na abordagem ao trabalho.

Nos anos 70 e 80, o grupo MOW - *Meaning of Work* - criou-se pela junção de vários investigadores do trabalho, mais especificamente na área do significado do trabalho. O grupo MOW (1987 cit in Santos, 2006) a partir dos seus estudos chegou às definições que as pessoas atribuem ao trabalho, são elas: Definição concreta do trabalho - ênfase nos aspectos objectivos e tangíveis do trabalho (local, horário de trabalho, salário); Definição social - foco nos aspectos e funções sociais do trabalho (como integrar um grupo); Trabalho como carga - destaque do esforço físico ou mental do trabalho; e Trabalho como dever - realce da obrigatoriedade do trabalho.

Salanova, Gracia e Peiró (1996 cit in Santos, 2006) atribuíram ao trabalho várias funções que podem ser observadas na tabela 2.

Tabela 2. Funções do trabalho

Funções	Definição
Função integrativa ou significativa	O trabalho quando é intrinsecamente satisfatório actua como meio de proporcionar sentido à vida, na medida em que permite a realização pessoal e favorece a auto-estima.
Função de proporcionar status e prestígio social	O <i>status</i> de um indivíduo na sociedade está relacionado em parte ao trabalho que desempenha, ao cargo que ocupa. O trabalho converte-se em fonte de auto-respeito, de reconhecimento e respeito dos outros.
Fonte de identidade pessoal	O trabalho constitui-se numa das principais fontes de construção da identidade do sujeito: as relações no trabalho, as experiências laborais, êxitos e fracassos no trabalho, como o sujeito se vê e como é visto no trabalho contribuem para a formação da sua identidade.
Função económica	O trabalho cumpre a função de garantir recursos necessários à sobrevivência do indivíduo, assim como conseguir bens de consumo. O trabalho realizado em troca de dinheiro, a fim de garantir independência económica e o controlo do indivíduo sobre sua vida, viabilizando recursos que lhe permitam a escolha do tempo livre.
Fonte de oportunidades para interacção e contactos sociais	Visto que a maior parte do tempo da vida o indivíduo passa a trabalhar, grande parte das interacções com os outros dão-se no contexto laboral, o que proporciona a vivência de interacções enriquecedoras do ponto de vista sócio-afectivo.
Função de estruturar o tempo	O trabalho estrutura o dia, a semana, o mês, o ano do indivíduo, assim como outros âmbitos da sua vida. A actividade laboral provê um marco de referência temporal para a vida das pessoas, determinando o tempo livre e o tempo de estar com a família.
Função de manter o indivíduo sobre uma actividade mais ou menos obrigatória	O trabalho prevê um marco de referência útil de actividade regular, obrigatória e com propósito. O trabalho também pode ser encarado como um dever de servir à sociedade. Também como uma obrigação para alcançar a satisfação de outras funções vitais.
Fonte de oportunidades para o desenvolvimento de habilidades e destrezas	No exercício das suas actividades o indivíduo coloca em prática uma série de competências e habilidades, ao tempo em que as aperfeiçoa e desenvolve outras requeridas pelo exercício laboral.
Função de transmissão de normas, crenças e expectativas sociais	O trabalho cumpre uma função socializadora de extrema relevância, pois na medida em que o trabalho favorece a comunicação interpessoal, favorece também a transmissão de expectativas, crenças, valores e informações não só relacionadas com o trabalho, mas com outros âmbitos da vida como a família, o tempo livre, a política, a economia, entre outros.
Função de proporcionar poder e controle	No exercício das actividades laborais, o trabalho pode favorecer o desenvolvimento de graus de poder e controle entre os indivíduos e entre estes e os objectos, informações e processos.
Comodidade e conforto	O trabalho pode proporcionar boas condições físicas, segurança e bom horário de trabalho.

Fonte: construído a partir de Salanova, Gracia e Peiró (1996 cit in Santos, 2006, p. 38-39).

O trabalho existe há tanto tempo quanto o homem, desde sempre o homem aprendeu a desenvolver um conjunto de actividades. A primeira data que se pode definir situa-se na pré-história na qual as pessoas, ainda de forma primitiva e rudimentar, realizavam acções, muitas delas para garantir a sobrevivência, como caçar e pescar. No caminho para a actualidade foram-se modificando a forma de executar as tarefas (Lobato, 2004).

Marx (1987 cit in Silva, 2007) afirmou que a essência do ser humano está radicada no trabalho, no sentido de que o homem é o que ele faz. O trabalho é um processo integrador na vida dos sujeitos e é um eixo norteador não só a nível económico, mas também social e a nível de outros factores mais subjectivos dos trabalhadores (Silva, 2007).

É certo que não devemos estudar o ser humano no seu individualismo, o ser humano existe socialmente, não podemos compreender as pessoas excluindo tudo aquilo que as rodeia e aquilo que as caracteriza (Lobato, 2004). O trabalho tem uma colocação estratégica no progresso das sociedades, pois é através do trabalho que as sociedades se constroem (Diogo & Coutinho, 2006).

Cattani (2000 cit in Albenton, 2008) refere por sua vez que o trabalho é a base da sociedade por ser ele que a constitui. Segundo o autor é no trabalho e nas relações que este proporciona que derivam alguns processos como: a socialização, a construção da identidade, a dinâmica da economia de mercado, entre outros. Trabalho define assim o indivíduo como ser humano social (Diogo & Maheirie, 2007).

O trabalho é portanto um dos principais elementos estruturador da sociabilidade (Coutinho, Diogo & Joaquim, 2008), podendo ter múltiplos e individuais sentidos na vida do indivíduo (Diogo, 2005).

O lado social do trabalho reflecte-se em vários aspectos, são eles: o comportamento no trabalho, a dependência de competências, de recursos físicos ou de outros recursos para a concretização do trabalho (Lobato, 2004). Assim, se por um lado a vida social influencia o trabalho, por outro o trabalho também cria por si e em si uma realidade social (Lobato, 2004).

Heloani (2003, p.103 cit in Ribeiro & Léda, 2004, p.80) afirma o seguinte propósito: “Se o homem passa a maior parte de seu tempo a trabalhar, as suas relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afectivo de extrema importância. No entanto, as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não se concretizam, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas e, as ligações afectivas e os vínculos não podem estabelecer-se, já que com cada alteração rompem-se os laços, perdem-se as pessoas e daí, além do castigo do desemprego, há a solidão, a perda irreparável.”

Nesta lógica, a sociedade é constituída pelo trabalho (Lobato, 2004). Para a comunidade em geral e no global, o trabalho tem uma importância inegável, e são vários os estudos acerca das organizações do mundo do trabalho. A noção do que é o próprio trabalho tem sofrido alterações nos últimos séculos, tais alterações reflectem-se a vários níveis (Alberton, 2008).

Nos tempos actuais, como refere Lobato (2004), o trabalho é encarado como uma fonte de subsistência e de sobrevivência, mas também é visto ainda como parte da identidade da pessoa. É pelo valor, significado e importância atribuída ao trabalho que se compreendem os problemas sociais e psicológicos derivados das mudanças imprevisíveis e turbulentas no mercado de trabalho.

Se entendermos o trabalho como um meio de satisfazer necessidades, o que diferencia o trabalho do humano do trabalho animal? A principal diferença reside no facto do ser humano ser capaz de planear e delinear uma acção antes da concretização, o animal por sua vez, age por instinto. Mais, o ser humano, constrói e modifica o mundo externo e a sua própria natureza (Lobato, 2004). Silva (2007) acrescenta que o trabalho é o meio através do qual é possível transformar a natureza e o próprio homem; e através do qual os indivíduos estabelecem relações individuais com o meio e relações de troca.

Bastos, Pinho e Cost (1995 cit in Alberton, 2008) reafirmam a importância do trabalho por ser este que estrutura o tempo do indivíduo, que divide as actividades que podem constituir a vida do indivíduo e que é um elemento que faz parte do desenvolvimento das fases de vida. A par do desenvolvimento de cada indivíduo, são várias as fontes através das quais as pessoas são orientadas para o trabalho, como a família, a escola e a comunidade em geral (Lobato, 2004).

Por último, o trabalho tem um papel na construção e reconstrução da identidade humana (Santos, 2006) e aqui, abre-se espaço para atribuir significado ao trabalho e retirar satisfação do mesmo (Lobato, 2004). Borges (1999) ressalva que são muitos os autores que têm destacado o papel estruturante do trabalho no processo de desenvolvimento da personalidade e da identidade.

1.2. Significado do Trabalho ao longo da História

Se a evolução do conceito do trabalho está associado ao contexto social, económico e cultural, os significados atribuídos ao trabalho são construídos com a influência das

transformações, tendências e desafios característicos do período histórico no qual o trabalhador se encontra (Borges & Yamamoto, 2004 cit in Silva & Borges, 2008). O significado atribuído ao trabalho é multifacetado muito por ser construído social, histórica e subjectivamente (Silva & Borges, 2008).

Borges & Filho (2003) acrescentam a dimensão subjectiva do significado do trabalho pela variabilidade individual que se associa à história de vida de cada indivíduo.

Durante longos anos, o significado de trabalho era relacionado a um sacrifício (Ribeiro & Léda, 2004). Na antiguidade, o trabalho associava-se à agricultura, o cultivo das terras era encarado com valor. A grandeza que sobressaía da produção agrícola devia-se à relação dos Deuses com a fertilidade do solo (Lobato, 2004).

No início do Cristianismo, o trabalho era entendido como uma punição para o pecador, e como tal não era digno. No cristianismo, o trabalho significava algo árduo, humilhante e representava um castigo. (Coda & Fonseca, 2004).

Na Antiga Grécia, Platão entendia o trabalho como uma actividade degradante. Nesta época, os cidadãos livres desprezavam o trabalho (Ribeiro & Léda, 2004). Na Grécia antiga, o trabalho era atribuído aos escravos (Silva & Borges, 2008).

Na sociedade capitalista, o trabalho é considerado indispensável (Silva, 2007). Quando o trabalho era definido apenas como uma forma capitalista de produção, que significado poderia ter o trabalho? Os trabalhadores entravam no processo que se designa alienação, no qual era afastado do trabalhador o produto do seu trabalho (Codo, Sampaio & Hitomi, 1995 cit in Lobato, 2004). Alienado, o trabalhador era um homem sem sentido de si mesmo, o que levava a uma perda de identidade (Lobato, 2004). O sentido de alienação sentido pelo trabalhador verificava-se quando este estava impedido de executar o seu trabalho com liberdade e criatividade, as suas actividades laborais tinham um sentimento de estranheza e não-participação perante o todo. O trabalhador alienado não atribui significados positivos ao trabalho e é apenas um produtor e consumidor de capital, perdendo-se a procura de identidade no trabalho que realiza (Tolfo & Piccinini, 2007).

A alienação pode ser considerada uma consequência do capitalismo e da divisão do trabalho. Albornoz (2006 cit in Alberton, 2008) refere que o homem ao trabalhar dá o seu tempo, energia e a capacidade de produção, o que com a divisão do trabalho faz com que o trabalhador perca o sentido no trabalho e se sinta alienado.

Só a partir do Renascimento, por volta do século XVI, a concepção de trabalho começou a ser associada ao desenvolvimento da identidade e à auto-realização humana. A

partir deste período renascentista, o trabalho não mais era uma forma de servir e escravizar mas antes como uma forma de estimular o desenvolvimento humano (Ribeiro & Léda, 2004).

Do século XVIII ao XIX a Revolução Industrial fez modificar o trabalho ao nível do seu conceito, natureza e formas de organização. Krawulski (1998 cit in Lobato, 2004) afirma que estas modificações foram profundas, destas alterações resultou a institucionalização do trabalho, no qual termos como salários, produtividade e lucros dominavam a economia de mercado. A Revolução Industrial trouxe ainda alterações associadas ao facto da racionalização ter ocupado o local de trabalho, não deixando lugar para as emoções (Ribeiro & Léda, 2004).

Embora se pudesse assistir ao valor e ao *status* que o trabalho permitia, este perdeu o seu significado quando voltou à geração de riquezas, de produtividade e de consumo. Assim, o trabalho perdeu o significado de realização e satisfação individual, para ganhar um sentido de processo de cansaço físico e psicológico. Perante este cenário, os trabalhadores perderam a sua independência. O trabalho ganha assim um significado, na medida em que o trabalhador é aquilo que faz, da mesma forma que o trabalho diz quem é o trabalhador. Nesta linha, a perda de significado do trabalho não iria só afectar o trabalho em si, mas sim alargar-se também para a individualidade e vida pessoal (Lobato, 2004).

A partir da III Revolução Industrial, o trabalho perde importância como estruturante da sociedade, e o lazer eleva-se em termos de centralidade (Silva & Borges, 2008).

No século XIX o trabalho passou a ser visto como uma forma de modificar, civilizar e humanizar o mundo, bem como um meio de promoção do desenvolvimento dos potenciais dos indivíduos (Meda, 1996 cit in Alberton, 2008).

Karl Marx foi um pensador social do século XIX (Novaes & Dagnino, 2004). Na época marxista, procurava-se eliminar a desumanização do trabalho característica do capitalismo (Silva & Borges, 2008). Segundo Marx (1970 cit in Alberton, 2008) o trabalho permite a auto-realização do indivíduo. Deste modo, quando o trabalho não permite ao homem afirmar-se perante os outros e mesmo perante o mundo, o indivíduo perde o controlo no processo de trabalho.

O século XX trouxe bastantes mudanças para o mundo de trabalho e como tal, o significado do trabalho na existência humana alterou-se (Parada & Coimbra, 1999). Neste século o trabalho é encarado como indispensável na vida dos indivíduos (Meda, 1996 cit in Alberton, 2008). Neste século, destaca-se a época taylorista/fordista.

Os valores do trabalho na época taylorista/fordista baseavam-se no controlo dos tempos e na sincronização dos tempos de vida. Todas as actividades extra-trabalho, como o

lazer, deviam ser também controladas para não afectarem a produtividade do trabalhador. Neste sentido, o trabalho ocupava um valor central e preenchia quase a totalidade de vida do indivíduo (Ribeiro & Léda, 2004).

Na década 70 o modelo taylorista/ fordista começou a mostrar-se ineficaz para responder aos problemas e as transformações no trabalho surgiram novamente. Perante a falha do modelo referido, criou-se a necessidade de organizar o trabalho de forma mais flexível (Ribeiro & Léda, 2004).

Assim, de forma geral as abordagens do trabalho podem ser caracterizadas em duas perspectivas contrárias, uma que associa ao trabalho a um acto de sacrifício e obrigação, e a outra entende que o trabalho é um meio de valorização do indivíduo e das suas capacidades (Bastos, Pinho & Costa, 1995 cit in Alberton, 2008).

Actualmente, como refere Lobato (2004), o trabalho é encarado como uma fonte de subsistência e de sobrevivência, mas também é visto ainda como parte da identidade da pessoa. É pelo valor, significado e importância atribuído ao trabalho que se compreendem os problemas sociais e psicológicos derivados das mudanças imprevisíveis e turbulentas no mercado de trabalho. Estas transformações do mundo do trabalho englobam factores técnicos dos processos de trabalho, mas também se verificam alterações nos processos organizativos e de gestão (Oliveira & Mendoza, 2007).

Para além das alterações no mundo de trabalho, a par das modificações de áreas de vida como a familiar, onde se pode destacar o aumento da idade de casamento e a diminuição das taxas de fecundidade, o trabalho também tem sofrido modificações. Estas alterações associam-se fundamentalmente à alteração da sua centralidade na vida das pessoas (Maciel & Marques, 2008).

O trabalho por estar integrado na vida humana necessita de ter um sentido bem como não se pode limitar o sentido de trabalho apenas a uma questão de sobrevivência. No entanto, existe um paradoxo: se por um lado o ser humano dotado de todas as suas competências e potencialidades tem desejos, projectos e significados intrínsecos que atribuem valor à sua actividade profissional, por outro as condições actuais não facilitam uma ligação sólida de identificação e de envolvimento com o trabalho. Este paradoxo torna-se preocupante quando, em vez do trabalho ser sentido como uma fonte de realização e construção própria, este mostra-se algo que gera sofrimento e é a fonte de muitas doenças (Ribeiro & Léda, 2004).

Nos tempos actuais, têm-se assistido a uma construção de valores associados ao trabalho que extrapolam o contexto organizacional, chegando aos contextos sociais e pessoais

(Ribeiro & Léda, 2004). Contemporaneamente, o homem é tanto mais valorizado quanto mais elevado é o seu lugar de proprietário e consumidor (Ribeiro & Léda, 2004).

Capítulo II - Valores Associados ao Trabalho

2.1. Os Valores

O estudo sobre os valores é clássico, existem investigações antigas datadas a partir de 1954 (Gouveia, 2003). Nesta lógica, a literatura sobre os valores é vasta em termos de áreas de estudo, nas quais se destaca a psicologia e sociologia (Uçanok, 2009). Foi a filosofia a primeira a debruçar-se sobre esta área de estudo e foi só a partir do século XX que os cientistas sociais começaram a estudar os valores (Porto & Tamayo, 2003). Segundo Parks e Guay (2009) os valores têm sido alvo de menos atenção literária nos últimos anos.

O estudo dos valores existe com o principal objectivo de prever e antecipar atitudes e comportamentos dos indivíduos (Porto & Tamayo, 2006; Paschoal & Tamayo, 2005), isto porque como Kelman (1958) menciona, um indivíduo pode adoptar um determinado tipo de comportamento por este ser congruente com o sistema de valores. Associado ao objectivo referido, o estudo dos valores também pretende compreender e justificar algumas tomadas de decisão (Porto & Tamayo, 2006). Deste modo, estuda-se a forma como os valores condicionam na tomada de decisão e qual o seu papel nesse processo (Harpur, 1999). Porto e Tamayo (2003) referem ainda que os valores são usados para compreender a sociedade e as suas alterações, o que torna os valores um modo de diferenciar nações e culturas, por exemplo.

Schwartz (1999) foi um autor que se debruçou sobre os valores, este autor definia-os como situações desejáveis que orientam as acções e a vida dos indivíduos, a avaliação que estes fazem das pessoas e/ou eventos e ainda orientam a explicação e avaliação das suas acções. Nesta lógica os valores são trans-situacionais. Schwartz (1999 cit in Porto e Tamayo, 2006) acrescenta ainda que os valores são critérios e metas que ultrapassam as situações particulares e que são dispostos numa linha hierárquica a qual tem diferentes graus de importância. Os valores são aquilo que orienta a vida do ser humano. Por último, o autor Schwartz (1999 cit in Grojean, Resick, Dickson & Smith, 2004) aponta quatro características para os valores: (1) valores são estruturas cognitivas de apoio aos interesses de elementos do ambiente social; (2) os valores motivam o comportamento, através de orientações da acção; (3) os valores são normas para julgar e justificar as acções; (4) os valores são adquiridos tanto por meio da socialização, bem como a partir de experiências pessoais.

Schwartz e Bilsky (1987, p.551 cit in Porto & Tamayo, 2007, p.63) abordam os valores como “(a) princípios ou crenças, (b) sobre comportamentos ou estados de existência, (c) que transcendem situações específicas, (d) que guiam a selecção ou avaliação de comportamentos ou eventos e (e) que são ordenados por sua importância.”

Super (1970 cit in Li, Liu & Wan, 2008) foi também um autor de referência no que se refere aos valores, sendo que definiu os valores do trabalho como parte constituinte dos valores pessoais que o trabalho pode satisfazer. Segundo Super (1973 cit in Li, Liu & Wan, 2008), os valores provêm de necessidades e são mais gerais que os interesses. Deste modo, os valores do trabalho são os objectivos que o indivíduo pretende atingir para satisfazer uma necessidade, o modo de satisfação pode englobar várias actividades laborais e profissões.

A tabela 3 apresenta algumas definições de valores segundo autores como Allport, Rokeach's e Schwartz.

Tabela 3. Definições de valores

Spranger's (1928)	Estabeleceu seis tipos de valores básicos: teóricos, económicos, estéticos, sociais, políticos e religiosos
Allport (1961)	Valores traduzem a motivação que leva as pessoas a agir de uma determinada maneira; o valor traduz uma preferência.
Rokeach's (1973)	Valores são crenças duradouras com significado ou estados finais de acção que são considerados agradáveis ou desagradáveis. O valor tem componentes cognitivas, afectivas e comportamentais. Identificou dois tipos de valores: Valores Instrumentais: crenças acerca de modos de conduta desejáveis, como a ambição e obediência; e Valores Terminais: crenças acerca de estados finais desejáveis de existência, como o conforto de vida e a equidade.
Brown e Crace (1996)	Valor como uma representação cognitiva, transformações de necessidades, adopção de normas e como orientações para estados desejáveis.
Schwartz (1992)	Valores são crenças; pertencem a estados finais desejáveis de comportamentos; orientam a selecção e evolução dos comportamentos e situações; permanecem estáveis ao longo do tempo e num determinado contexto; e são ordenados segundo a sua importância. Os valores são construtos motivacionais estáveis. Esta definição dos valores foi aplicada aos valores do trabalho.

Fonte: construído a partir de Rounds; Armstrong (2005); Dose & Klimoski (1999).

Ravlin e Meglino (1987 cit in Parks & Guay, 2009) analisaram os valores em dois modelos, o dos valores como preferências e dos valores como princípios. O primeiro está associado às preferências dos indivíduos perante as várias esferas da sua vida. Estes valores estão bastante associados aos valores de trabalho e à escolha de uma carreira, na medida em

que estão relacionados com atitudes e preferências perante o trabalho. Nesta perspectiva, por exemplo, se um indivíduo valoriza a autonomia no seu trabalho, é de esperar que se encontre satisfeito no trabalho quando realiza as suas actividades com liberdade. Por sua vez, os valores como princípios, são associados aos valores pessoais na medida que são princípios que guiam os comportamentos do indivíduo. Deste modo, por exemplo, um indivíduo que valoriza a honestidade acredita que todas as pessoas deveriam ser honestas.

Apesar das diferentes definições dos valores, todas elas têm em comum o facto deste construto se referir à forma como as pessoas avaliam as actividades ou resultados (Roe & Ester, 1999) e o facto de que os valores passam por um processo de construção.

Um dos aspectos mais importantes para a formação e construção dos valores é a transmissão de valores. Assim existe uma transmissão cultural dos valores, na qual são vários os agentes de transmissão: família e pais, professores, amigos, religião, política, meios de comunicação, entre outros (Porto & Tamayo, 2006).

Os valores são aprendidos através de interacções sociais. A estrutura de valores, pode alterar-se, por exemplo, os valores dos trabalhadores que ingressam numa organização podem modificar-se no processo de socialização no sentido de se aproximar aos valores da organização (Cable & Parsons, 2001 cit in Parks & Guay, 2009).

Os valores são tanto mais adaptativos quanto mais promoverem comportamentos adaptativos, aumento a flexibilidade do indivíduo para lidar com novos e diferentes ambientes (Porto & Tamayo, 2006).

Os valores existem num sistema de valores pessoais, este sistema pode ser dividido em dois tipos de estrutura: uma estrutura relativamente geral, subjacente a todos os aspectos da vida de um indivíduo, e outra mais específica relacionada com situações ou contextos particulares da vida, é nesta última que podemos destacar os valores associados ao trabalho e à família, por exemplo. Este sistema de valores pessoais de uma pessoa tem uma função motivacional de referência que se relaciona os vários aspectos da sua vida (Porto & Tamayo, 2003).

2.2. Valores Associados ao Trabalho

Os valores têm uma longa história na Psicologia (Dawis, 1999 in Rounds & Armstrong, 2005). Vários investigadores têm procurado definir e estudar os valores associados ao trabalho desde 1970, destaca-se Alport e Rokeach (Uçanok, 2009). Morin,

Tonelli e Pliopas (2007 cit in Aberton, 2008) referem que já em 1950 eram realizados estudos para tentar compreender o significado do trabalho para os indivíduos. Borges e Filho (2001 a) apontam para a década de 80 como sendo aquela que a Psicologia do Trabalho e das Organizações começou sistematicamente a investigar o significado do trabalho. Contemporaneamente, este tema revela-se pertinente pelas transformações sofridas pelo trabalho (Ribeiro & Léda, 2004).

Porto e Tamayo (2003) destacam o facto de a partir de 1930, os psicólogos organizacionais e vocacionais se interessaram bastante pela compreensão dos valores associados ao trabalho. Nesta época o objectivo dos estudos era procurar os motivos das pessoas para trabalharem, uma vez que o desempenho era entendido em função das capacidades e motivações da pessoa.

As definições e abordagens dos valores associados ao trabalho são várias, as definições variam em termos das dimensões mais destacadas, por exemplo, dimensões cognitivas e motivacionais (Porto & Tamayo, 2003).

O construto de valores de trabalho pode ser definido e medido de diferentes formas, dependendo dos objectivos de investigação e da abordagem teórica (Dose, 1997; Meglino & Ravlin, 1998; Roe & Ester, 1999 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004).

Rokeach (2002 cit in Uçanok, 2009) define os valores do trabalho como objectivos definidos pela pessoa consoante a importância atribuída às dimensões da vida e do trabalho de uma pessoa.

Porto e Tamayo (2003, 2006) e Paschoal e Tamayo (2005) abordam os valores do trabalho como princípios e crenças que os indivíduos têm sobre metas ou recompensas que desejam. Estas crenças, segundo os autores, são organizadas hierarquicamente e guiam o trabalhador na forma como encaram e avaliam o trabalho, mais especificamente, o comportamento no trabalho e o contexto de trabalho. Assim, Porto e Tamayo (2003, p. 146) definem os valores de trabalho como *“princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.”* Porto & Tamayo (2003) organizaram esta definição dos valores em três características dos valores: (1) Cognitivas: os valores associados ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho; (2) Motivacionais: os valores associados ao trabalho traduzem interesses e desejos perante o trabalho; (3) Hierárquicas: os valores associados ao trabalho são organizados num contínuo de importância.

Porto e Tamayo (2006), acrescentam ainda três características para uma melhor compreensão do conceito, são elas: Características Cognitivas (os valores do trabalho são crenças sobre o trabalho e sobre os diversos aspectos que o envolvem); Características Motivacionais (os valores do trabalho manifestam interesses e desejos do trabalhador no seu trabalho); Características Hierárquicas (os valores do trabalho são estabelecidos num *continuum* de importância).

Nord, Brief, Atieh e Doherty (1990 cit in Rounds & Armstrong, 2005) afirmam que os valores do trabalho referem-se ao que as pessoas querem e esperam do trabalho. Os autores Nord, Brief, Atieh e Doherty (1990 cit in Uçanok, 2009) classificam ainda os valores do trabalho em dois tipos, os intrínsecos e extrínsecos. Os valores intrínsecos (por exemplo o valor da auto-actualização) do trabalho são estados finais que ocorrem através do trabalho ou durante a realização das actividades de trabalho com um sentimento de realização, estes valores são dependentes do conteúdo do trabalho. Por sua vez, os valores do trabalho extrínsecos referem-se a um estado final sendo este consequência do trabalho, estes valores são independentes do conteúdo do trabalho, por exemplo, a segurança e valores materiais.

Acresce à dicotomia de Nord, Brief, Atieh, e Doherty, os autores Ginzberg, Axelrad e Herma (1951 cit in Uçanok, 2009) acrescentaram uma terceira dimensão denominada valores sociais/ambientais, estes valores correspondem às relações com os colegas de trabalho e ao próprio ambiente de trabalho.

Ros, Schwartz e Surkis (1999, cit in Uçanok, 2009) defendiam que os valores de trabalho, tais como os valores básicos, são crenças relativas a estados desejáveis (por exemplo, salário elevado) ou comportamentos (por exemplo, trabalhar com pessoas). Os valores de trabalho referem-se ainda às metas de trabalho que são ordenados pela sua importância para o trabalhador. Os valores de trabalho por se referirem aos objectivos no ambiente de trabalho, eles são mais específicos do que valores básicos individuais.

Rohan (2000 cit in Porto & Tamayo, 2003) entende os valores do trabalho, que tal como os valores gerais, podem ser qualificados em pessoais, sociais e culturais. Os valores pessoais associados ao trabalho são os princípios que dirigem a vida no trabalho da pessoa; por sua vez, os valores sociais associados ao trabalho são a percepção da pessoa acerca dos princípios defendidos pelas outras pessoas; por último, os valores culturais associados ao trabalho são os princípios transmitidos e desenvolvidos por um grupo e que são valores compartilhados pelos membros desse grupo.

Para Zedeck (1997 cit in Uçanok, 2009) os valores do trabalho são metas de trabalho que as pessoas se esforçam para alcançar através do trabalho. Schwartz (1999 cit in Porto & Tamayo, 2006) acrescenta que os valores são indicadores das motivações das pessoas.

Segundo Li, Liu e Wan (2008) os valores do trabalho são entendidos como qualidades com cinco características: o que os indivíduos desejam do seu trabalho (Ben-Shem e Avi - Itzhak, 1991; Dawis e Lofquist, 1984); são mais relevantes do que os interesses (Super, 1970); reproduzem uma correspondência entre as necessidades e satisfação (Abboushi, 1990); são preferências e não imperativos morais (Pryor, 1979); e são tendências gerais que levam à escolha de estados de coisas em detrimento de outros (Hofstede, 1999).

Sagie e Elizur (1996 cit in Porto & Tamayo, 2003) entendem que os valores associados ao trabalho se relacionam com a importância atribuída a resultados obtidos a partir do trabalho. Os valores são então fundamentais para perceber o significado do trabalho e as razões que levam as pessoas a trabalhar (Rounds & Armstrong, 2005).

Assim, Schwartz (1999 cit in Porto & Tamayo, 2003) acrescentou o facto de que são os valores que determinam as preferências das recompensas que os indivíduos desejam obter através do trabalho. Assim, as investigações mostraram que as prioridades e preferências perante o trabalho constituem os valores do trabalho (Uçanok, 2009).

Na literatura, os valores associados ao trabalho apresentam diversos significados e descrições (Midttun, 2007). Na tabela 4 podem observar-se algumas outras definições dos valores do trabalho.

Tabela 4. Algumas definições de valores de trabalho

Meglino e Ravlin (1998)	Valores de trabalho como modos desejáveis de comportamento.
Feather (1982)	Valores de trabalho como uma classe de motivos que servem como normas e critérios para estimular pensamentos e acções relacionadas ao desenvolvimento de carreira.
Brown (2002)	Valores de trabalho como resultados satisfatórios que os indivíduos esperam alcançar através da sua participação nas actividades de trabalho.
George e Jones (1999)	Valores de trabalho como pensamentos, sentimentos e convicções pessoais perante o trabalho

Fonte: Construído a partir de Berings, Fruyt e Bouwen (2004); Chu (2008); George e Jones (1999).

Os valores de trabalho ocupam uma importância central no trabalho porque são eles que determinam o significado das experiências de trabalho. Assim, as pessoas atribuem sentidos e significados às experiências de trabalho consoante os valores de trabalho (James & James, 1989 cit in George & Jones, 1997).

Brown (2002) define os valores de trabalho como valores em que as pessoas acreditam que devem ser satisfeitos como resultado da sua participação no trabalho e que os leva a definir objectivos que direccionam um certo caminho a percorrer. Devido ao facto dos valores serem a base do estabelecimento de objectivos, estes têm um papel central na tomada de decisão. Brown (2002) refere alguns exemplos de valores de trabalho, são eles: prosperidade financeira, altruísmo, realização e responsabilidade.

Segundo o grupo MOW - *Meaning of Work* - (1987 cit in Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006) os valores associados ao trabalho referem-se ao que os indivíduos querem mais no e do seu trabalho.

No mundo do trabalho, os valores são geralmente mais abordados como o grau de importância atribuído a vários aspectos relacionados com o trabalho (Perron & St-Onge, 1991).

Os valores do trabalho referem-se ao que as pessoas querem e esperam do trabalho (Nord, Brief, Atieh & Doherty, 1990 cit in Rounds & Armstrong, 2005). Os valores de trabalho permitem compreender o comportamento e as acções humanas (Ali & Kazemi, 2005). Porfeli (2008) menciona ainda que os valores do trabalho são os principais envolvidos no comportamento associado às experiências futuras previstas e aos resultados.

Para Samuel e Lewin-Epstein (1979 cit in Porto & Tamayo, 2003), os valores do trabalho permitem estabelecer o que um indivíduo prefere em termos de modos, meios, comportamentos ou resultados.

Tevruz e Turgut (2004 cit in Uçanok, 2009) realizam um estudo sobre valores do trabalho e suas dimensões. O estudo foi realizado na Turquia e os autores identificaram 12 factores que caracterizam os valores do trabalho, estes factores foram agrupados em três dimensões de valor denominadas “funções de trabalho”. As dimensões referidas são: individualistas, normativas e materiais. A primeira dimensão, a individualista, refere-se à busca de conhecimento, à independência, à procura de significado para a vida, à procura de acção e ao facto de permanecer-mos ocupados. Por sua vez, a dimensão normativa refere-se ao cumprimento dos deveres religiosos, à ajuda na sociedade, à criação de ordem, e ao evitamento da negatividade (evita a alienação e promove a saúde). Por último, a dimensão material inclui o alcançar um *status* e inclui as remunerações. Segundo os autores do estudo estas dimensões são transversais às dimensões de valor obtidas no Ocidente, à excepção do factor de evitamento da negatividade que não tem sido identificado nos estudos ocidentais. Assim, é lógico afirmar que os valores dependem da cultura que rodeia o trabalhador.

Santos e Neves (2004) no estudo de 2004, acerca das Qualidades Psicométricas do Questionário sobre os Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.), concluíram que os trabalhadores portugueses valorizam mais o relacionamento interpessoal e o ambiente de trabalho na sua vida laboral. Os autores obterem ainda resultados acerca das dimensões Desenvolvimento Pessoal e Desenvolvimento Profissional, dos quais o Desenvolvimento Pessoal é apontado como uma dimensão de maior importância para os trabalhadores portugueses. Este estudo demonstrou então que a estrutura dos valores dos trabalhadores portugueses está associada ao contexto sócio-laboral português, o que conseqüentemente tem um impacto na percepção e no desempenho dos trabalhadores.

Os valores de trabalho dizem respeito aos resultados dos desejos individuais sobre o trabalho e às componentes do trabalho importantes na satisfação no trabalho (Dawis & Lofquist, 1984 cit in Duffy & Sedlacek, 2007; Elizur, 1984).

São muitos os autores (por exemplo: Furnham, Forde, & Ferrari, 1999; Lofquist & Dawis, 1971; Pryor, 1982, Super, 1973 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004; Hofstede, 1998) que consideram os valores de trabalho como tendências associadas a preferências por certas características do trabalho, resultados ou características do ambiente de trabalho.

Os valores de trabalho, ao longo da sua história de desenvolvimento foram definidos de diferentes formas. Alguns autores enquadram os valores numa abordagem estratificada na qual estes são classificados num intervalo de dois a quatro do grupo tipos, com grupos típicos relacionados com intrínsecos, extrínsecos, sociais e prestígio valores (Elizur, 1984; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999 cit in Duffy & Sedlacek, 2007).

Surkis (1992 cit in Schwartz, 1999) definiu quatro tipos de valores de trabalho, são eles: intrínsecos (pessoal, autonomia, interesse e criatividade); extrínsecos (salário e segurança); sociais (contacto com as pessoas e contribuição para a sociedade) e prestígio (poder, autoridade, influência).

Owuamanam e Owuamanam (2009) indicam que são vários os autores a abordar o valor do trabalho como uma qualidade dividida consoante a sua função: valores intrínsecos do trabalho (interesses específicos no trabalho como a estética, o altruísmo, a autonomia, responsabilidade, a criatividade, o estímulo intelectual, as realizações e os valores espirituais) e os valores extrínsecos do trabalho (condições que advêm do como a interacção social, a participação na tomada de decisão, autoridade, prestígio, os valores materiais, segurança, variedade e estilo de vida).

George e Jones (1999) sugerem também a diferenciação entre valores intrínsecos e extrínsecos associados ao trabalho. Os valores do trabalho intrínsecos são valores associados à

natureza do trabalho em si, por exemplo, os trabalhadores desejam mudanças, aprender coisas novas, fazer grandes contribuições, responsabilidade e autonomia. Por sua vez, os valores de trabalho extrínsecos são valores associados às consequências do trabalho, por exemplo, os trabalhadores que desejam ganhar dinheiro, obter segurança no trabalho, ter benefícios do trabalho ou estatuto, aumentar os contactos sociais e ainda aumentar o tempo para a família e para hobbies. Assim, sendo o trabalho o modo de vida da maioria das pessoas, George e Jones (1999) referem que os elementos extrínsecos ao trabalho encontram-se com maior preferência na maioria das pessoas, no entanto, muitas pessoas têm valores intrínsecos e extrínsecos do trabalho. A importância dos valores intrínsecos e extrínsecos do trabalho variam de pessoa para pessoa.

Dose (1997 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004) considera a existência de uma controvérsia sobre os valores do trabalho pela falta de clareza sobre o conceito de valor em si.

Os valores do trabalho regularam e avaliaram pensamentos, comportamento e eventos relacionados com o trabalho, deste modo são organizadas num sistema (Brown & Crace, 1996; Porfeli & Vondracek, 2007 cit in Porfeli, 2008). Um sistema de valores trabalho é constituído por um determinado número de valores do trabalho, sendo que a estrutura do sistema é definida dinamicamente pela relação entre os vários valores do trabalho que o compõe (Pryor, 1982; Super, 1995; Super & Hendrix, 1968 cit in Porfeli, 2008).

Num estudo realizado por Tevruz e Turgut (1999 cit in Uçanok, 2009) sobre valores do trabalho destacam os principais valores divididos em dimensões: dimensão mundana (ter uma vida, divertir-se e ganhar um estatuto social); dimensão Individual (desenvolver/aplicar conhecimentos, independência, papel activo na sua vida, encontrar um sentido para a vida e manter-se ocupado); e dimensão normativa (contribuir para a sociedade, criar uma vida ordenada, evitar a negatividade e cumprir um dever religioso).

2.2.1. Transmissão e Construção dos valores do Trabalho

Os valores de trabalho derivam do sistema de valores básicos da pessoa. Um sistema de valores corresponde a uma estrutura ou quadro geral de conhecimento acerca do que é bom ou desejado, que se desenvolve ao longo do tempo e pelas interações do indivíduo com o mundo (George & Jones, 1997).

Sagie e Elizur (1996 cit in Porto & Tamayo, 2007) indicam que a estrutura dos valores de trabalho está associada a uma estrutura de valores mais gerais e pessoais associados a

outras esferas de vida das pessoas. Os valores do trabalho são particulares, pois são específicos de uma esfera de vida (Podsakoff, Mackenzie & Fetter, 1993 cit in Uçanok, 2009). Os valores de trabalho fazem assim parte dos valores pessoais, estes são definidos como estruturas cognitivas associados a princípios que dirigem a vida da pessoa (Porto & Tamayo, 2006).

Os valores do trabalho são construídos e transmitidos e neste processo de construção e transmissão são muitos os factores e variáveis que contribuem para tal processo, tais como a família, a escola e a experiência de trabalho. Dentro da família destacam-se os pais, pois estes são um modelo de trabalhador para os filhos (Porto & Tamayo, 2006).

Porto e Tamayo (2006) realizaram um estudo com o objectivo era investigar a influência dos valores laborais dos pais nos valores do trabalho de estudantes universitários. O estudo envolveu 129 estudantes universitários, de 17 cursos escolhidos aleatoriamente, os pais (84 mães e 45 pais) destes estudantes e 956 colegas de curso dos mesmos estudantes. A escala usada foi a Escala de Valores Relativos ao Trabalho constituída quatro factores: realização profissional (procura de prazer e realização pessoal e profissional); estabilidade (procura de segurança e ordem na vida através do trabalho); relações sociais (procura de relações sociais positivas e de contribuição positiva para a sociedade através do trabalho); e prestígio (procura de autoridade, sucesso profissional e poder no trabalho). As principais conclusões deste estudo indicam que os pais e os colegas dos estudantes têm uma influência notável nos valores do trabalho, mais especificamente nos valores laborais de realização profissional e estabilidade.

Wijting, Arnold e Wijting (1978 cit in Porto & Tamayo, 2006) referem que os valores associados ao trabalho são desenvolvidos através de interações e identificações com agentes socializadores variados, e também através de experiências em diferentes contextos, incluindo o de trabalho.

Os valores são assim produtos da interacção social (Perron & St-Onge, 1991). Os valores associados ao trabalho são um construto chave para processos como a socialização e reflectem factores de educação, cultura, história, política e ainda factores religiosos (Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991; Sidani, 2000 cit in Li, Liu & Wan, 2008). Os valores seguem as mudanças da sociedade (Yankelovich, 1981 cit in Li, Liu & Wan, 2008), sendo actualmente as mudanças tecnológicas ao nível dos processos de trabalho, um factor que leva à mudança dos valores do trabalho, daí o estudo desta área ser tão importante (Li, Liu & Wan, 2008).

Os valores do trabalho reflectem-se na importância atribuída ao trabalho (Sverko, 1989 cit in Uçanok, 2009), na socialização para o trabalho e na forma como o trabalho é

relacionado com as outras áreas de vida, é por estas razões que os valores associados ao trabalho são elementos da realidade social (Porto & Tamayo, 2003).

2.2.2. Desenvolvimento Vocacional e os Valores Associados ao trabalho

Características de personalidade, interesses profissionais e valores de trabalho são considerados alguns dos aspectos mais básicos da personalidade. Estes permitem compreender o comportamento humano em diversas áreas, especialmente na escolha de carreira e nos comportamentos vocacionais (Brown & Associates, 2002 cit in Hirschi, 2008).

O desenvolvimento dos valores associados ao trabalho está ligado ao desenvolvimento de carreira, o que está tradicionalmente ligado à Psicologia Vocacional (Dawis, 1991 cit in Rounds & Armstrong, 2005).

Os valores representam uma fonte de informação muito importante que pode facilitar o processo de desenvolvimento de carreira (Rounds & Armstrong, 2005). Segundo Elizur e Sagie (1999 cit in Duffy & Sedlacek, 2007) os valores de trabalho englobam um conjunto de variáveis vocacionais, tais como os interesses e as competências.

De forma geral, os valores estão associados às escolhas de carreira (Brown, 2002) e aos resultados do comportamento no trabalho (Rounds & Armstrong, 2005). Uma boa percepção dos valores e interesses é um agente facilitador para a escolha de um trabalho ou de uma carreira (Lent, 2005). Assim, os valores permitem ao indivíduo realizar a escolha profissional eficaz (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951 cit in Leitão, 2004).

Os valores associados ao trabalho são um conceito central para a compreensão da evolução da carreira de homens e mulheres. Vários autores desenvolveram estudos para estudar a previsão de fenómenos relacionados com a escolha profissional, desenvolvimento e maturidade (Perron & St-Onge, 1991).

Através das teorias da motivação no trabalho, Beukman (2005 cit in Uçanok, 2009) afirma que os trabalhadores têm motivos diferentes para o trabalho, bem como o modo de satisfação de necessidades pelo trabalho é distinto. Nord, Brief, Atieh, e Doherty (1990 cit in Uçanok, 2009) acrescentam que os valores de trabalho relacionam-se com as preferências e desejos que podem ser alcançadas através do acto de trabalhar. Os valores são centrais quando se aborda a motivação humana (Dawis, 1991 cit in Rounds & Armstrong, 2005) pois os valores são considerados como metas motivacionais, que expressam alvos que o indivíduo quer obter (Tamayo & Paschoal, 2003).

George e Jones (1999) referem a propósito dos valores de trabalho associados à motivação que, se um gestor que pretende aumentar a motivação dos trabalhadores precisa de ter em conta os valores do trabalho do trabalhador. Deste modo, pode tentar aumentar a motivação através do aumento o interesse do trabalho ou do aumento da liberdade de tomada de decisão. No entanto, os trabalhadores que são extrinsecamente motivados podem só fazer aumentar a sua motivação aumentando os incentivos financeiros ou a segurança no trabalho. Assim, os gestores precisam de tem uma especial sensibilidade para os valores do trabalho dos colaboradores.

2.2.3. Valores Associados ao Trabalho e variáveis/factores relacionados

O estudo de 1980 do grupo MOW envolveu oito países e 14 mil pessoas trabalhadoras de várias áreas, tais como professores, trabalhadores independentes, operários, entre outros. Em 1987 o grupo MOW apresentou os resultados deste grande estudo e as conclusões indicaram que o significado do trabalho para a pessoa tem um contexto alargado. Os resultados sugeriram ainda que o significado do trabalho é influenciado por variáveis como a situação pessoal, familiar e sócio-económica, a história da carreira profissional e as características do trabalho que desempenha actualmente. Assim, o significado atribuído ao trabalho seria composto por três variáveis principais, são elas: a centralidade do trabalho, os direitos e deveres subjacentes ao trabalho e os resultados esperados do trabalho realizado. Segundo a perspectiva do grupo MOW os conceitos de sentido e significado do trabalho não diferem (Alberton, 2008).

Segundo o grupo MOW os valores associados ao trabalho referem-se aos motivos que levam as pessoas a trabalhar, englobando os vários aspectos que os indivíduos procuram no trabalho, tais como, auto-realização, recursos económicos, obtenção de prestígio, estabelecimento de relações sociais, entre outros (Tolfo & Piccinini, 2007).

Li, Liu e Wan (2008) alertam para a influência das variáveis demográficas nos valores de trabalho, entre elas, destaca-se o sexo, a idade, o estatuto social e função na organização empregadora. Johnson (2001b, 2002 cit in Daehlen, 2007) identificou ainda alterações nos valores de trabalho em relação à origem social.

2.2.3.1. *Género e Valores Associados ao Trabalho*

Diogo e Maheirie (2007) destacam a importância de abordar as diferenças de género nos estudos sobre o mundo de trabalho, nomeadamente quanto aos valores do trabalho.

O género é referido por alguns autores (Halaby 2003, Lindsay & Knox, 1984 cit in Hitlin & Piliavin, 2004) como uma variável importante para a compreensão das diferenças de valores relacionados ao trabalho. Deste modo, nas investigações onde se estuda esta variável associada aos valores do trabalho, procura-se encontrar diferenças no grau de importância atribuído a diferentes aspectos do trabalho (Perron & St-Onge, 1991).

Muitos são os autores que têm demonstrado assim as diferenças ao nível dos valores de trabalho entre homens e mulheres (Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006). Por sua vez, Hitlin e Piliavin (2004) sugerem que os resultados dos estudos nas diferenças de género em termos de valores não são conclusivos, ou seja, alguns investigadores encontraram diferenças de género e outros não.

Fouad e Kammer (1989) analisaram as diferenças de papel e orientação de género e os valores do trabalho das mulheres que ocupam tradicionalmente profissões femininas. Os autores concluíram que os valores perante o trabalho têm um papel na escolha da carreira e que os valores de trabalho são um factor moderador, na medida em que as mulheres com diferenças de papel e de orientação associados ao género apresentam diferentes valores de trabalho. Deste modo, as mulheres, para a escolha de uma carreira ou de um trabalho, consideram os valores de trabalho e os papéis associados ao género. Por exemplo, as mulheres com uma orientação de género mais masculina tendem a escolher um ambiente de trabalho estimulante e intrinsecamente reforçador, enquanto que, as mulheres com uma orientação de género mais feminina procuram ambientes de trabalho agradáveis e com ambientes sociais amigáveis.

Num estudo de Yu (1995 cit in Li, Liu & Wan, 2008) acerca das diferenças dos valores de trabalho em termos de género, o autor chegou à conclusão que os homens e as mulheres diferem significativamente nos valores do trabalho, na seguinte medida: as mulheres atribuem mais valor do que os homens às recompensas internas do trabalho (por exemplo, valor intrínseco do trabalho, estabilidade e segurança no trabalho), enquanto que, os trabalhadores masculinos dão maior ênfase aos valores extrínsecos (por exemplo, auto-satisfação, realização, riqueza e superioridade).

Contrariamente, Harris e Earle (1986) sugeriram que os homens atribuem mais importância aos valores intrínsecos do trabalho, enquanto que, as mulheres consideram mais importante os valores extrínsecos ao trabalho, como as recompensas.

Lamer (2004 cit in Owuamanam & Owuamanam, 2009) estudou a diferença entre os sexos nos valores de trabalho, e concluiu que as diferenças entre os sexos mudam ao longo do tempo e são influenciados pelas forças do mercado de trabalho.

Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006) realizaram um estudo longitudinal com o objectivo de estudar os efeitos dos valores do trabalho ao longo do tempo. A população estudada compreendia homens e mulheres que eram gerentes de negócios. Os autores concluíram que grande parte da diferença dos valores do trabalho associados ao género se deve aos estereótipos do papel feminino na nossa sociedade e da ideia de que o homem deve ser aquele que trabalha para poder sustentar a vida da sua família. Refere ainda o facto das mulheres, durante a sua carreira, sofrerem mais interrupções do que os homens, especialmente quando engravidam. Acrescentam ainda que, os valores de trabalho estão relacionados com o comportamento no trabalho em ambos os géneros.

Konrad, Ritchie, Lieb e Corrigan (2000 cit in Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006) referem que os homens atribuem mais valor ao salário e à oportunidade de promoções, e que as mulheres atribuem mais valor a um bom horário e facilidade de mudança.

Os homens têm mostrado tendência para valores de trabalho relacionados com ganhar dinheiro e obter prestígio, enquanto que, as mulheres apresentam uma maior tendência para valores de trabalho relacionado com trabalhar com as pessoas e ajudar os outros (Abu-Saad & Isralowitz, 1997; Duffy & Sedlacek, 2007; Pós-Kammer, 1987 cit in Duffy & Sedlacek, 2007). Xiao (2000 cit in Hitlin & Piliavin, 2004) sugere que as mulheres em posições sociais privilegiadas atribuem um valor maior à autonomia do que os homens.

Num estudo realizado por Daehlen (2007) os resultados mostraram que os valores de trabalho diferem entre homens e mulheres. Mesmo quando se comparam homens e mulheres na mesma profissão, as mulheres parecem ter uma maior orientação para o altruísmo. A autora conclui que o género é um factor relevante para explicar as preferências individuais de trabalho.

Um estudo realizado na Turquia por Karakitapoğlu Aygün e Imamoglu (Kanungo & Misra, 1988 cit in Uçanok, 2009) sobre valores sugere que as mulheres atribuem maior importância aos valores universais do que homens e estes atribuem maior importância à dimensão normativa dos valores que as mulheres. Foi ainda conclusão do estudo que, na sociedade turca, os homens apresentam mais valores religiosos, relativamente às mulheres.

Em estudos realizados sobre as preferências no trabalho conclui-se que os homens atribuem mais importância a valores extrínsecos, como remuneração e progressão na carreira, enquanto que as mulheres atribuem mais importância às recompensas intrínsecas, como recompensas sociais e altruístas (Beutel & Marini, 1995; Marini *et al.*, 1996; Birkelund *et al.*, 2000; Konrad *et al.*, 2000 cit in Daehlen, 2007).

Os estudos desenvolvidos por Rottinghaus e Zytowski (2006), Sinisalo (2004 cit in Lips & Lawson, 2009) e Duffy e Sedlacek (2007) indicaram a existência de diferenças de género nos valores de trabalho. Estes estudos referem que para as mulheres a realização no trabalho, o ambiente de trabalho, os colegas de trabalho, a supervisão, o prestígio, os valores de estilo de vida, a higiene no trabalho e os valores sociais são mais importantes do que para os homens; os homens, por sua vez, atribuem mais importância à criatividade, independência, salário e valores extrínsecos do que as mulheres.

Konrad e Inderrieden (2000 cit in Lips & Lawson, 2009) realizaram uma meta-análise na qual referiu a preferência dos homens a valores como: salário, oportunidades de liderança, oportunidades de promoção, poder e influência, por sua vez, as mulheres, atribuíam mais importância ao trabalhar com pessoas, à oportunidade de ajudar os outros e sentimentos de realização.

Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006) sugere que os homens e as mulheres que já trabalham nas suas carreiras apresentam valores de trabalho semelhantes. Esta investigação não encontrou diferenças de género nos valores associados ao trabalho relacionados com o reconhecimento, o ajudar as pessoas e ganhar muito dinheiro. Contudo, as mulheres deste estudo apresentavam níveis elevados de excelência no trabalho. Este estudo, bem como a maioria dos estudos dos valores do trabalho não incluem valores relacionados especificamente com as responsabilidades familiares.

Rowe e Snížek (1995) realizaram um estudo longitudinal, entre 1973 a 1990, sobre as diferenças de género nos valores de trabalho, e encontraram poucas diferenças de género entre os homens e as mulheres que constituíram a amostra.

Greenfield (1982 cit in Owuamanam & Owuamanam, 2009) estudou os valores de carreira, a decisão de carreira e as características pessoais de estudantes de ambos os sexos. As conclusões indicaram que os alunos do sexo masculino e feminino têm em comum muitas características académicas e sociais, no entanto, não foram encontradas diferenças significativas em termos de valores.

As diferenças verificadas ao nível dos valores do trabalho relativamente ao género, podem dever-se a vários factores explicativos.

Diogo e Coutinho (2006) destacam algumas diferenças de género que se verificam associadas ao trabalho, são elas: desigualdade salarial entre os sexos, segmentação ocupacional (trabalho feminino concentrado em áreas de serviços pessoais, domésticos, saúde, entre outras), desvalorização cultural do trabalho feminino, taxas de desemprego proporcionalmente maiores, discriminações quanto aos direitos sociais, discriminações no mercado de trabalho.

Quando as mulheres atribuem menor valor ao trabalho, este pode ser justificado pelas responsabilidades domésticas, o que faz com que as mulheres atribuam mais valor à família, investindo nesta, em prol do trabalho. Os homens, por outro lado, atribuem importância a valores no trabalho como poder, estatuto e auto-realização (Lips & Lawson, 2009). Deste modo, a integração do trabalho e das responsabilidades familiares pode influenciar os valores de trabalho consoante o género (Perron & St-Onge, 1991). Tal facto associa-se aos estereótipos de género ainda existentes.

Os estereótipos de género podem influenciar o desenvolvimento de uma escolha por um trabalho em detrimento de outro. Estes estereótipos associam-se ao facto das mulheres ainda serem associadas ao cuidar da casa e dos filhos, quanto mais estes estereótipos se vão enraizando, menos as mulheres têm aspirações e interesses (Betz, 2005). Gill (1999) menciona ainda que os atributos femininos que a sociedade valoriza são subvalorizados. Os estereótipos de género podem ainda ter um impacto na escolha da carreira por existir a ideia de que há profissões mais associadas a um género do que a outro (Betz, 2005).

Para além deste facto, Farmer (1997 cit in Betz, 2005) refere que são vários os estudos que demonstram que, no início da carreira, tanto mulheres como homens têm aspirações elevadas, no entanto, com o passar do tempo, as mulheres tendem a diminuir progressivamente as suas aspirações.

Desde a 2ª Guerra Mundial, verificou-se uma rápida expansão do trabalho feminino e a partir daí surgiram os estudos sobre as diferenças de género nos valores de trabalho. Os primeiros estudos focavam-se nas diferenças inatas entre os géneros, actualmente, os investigadores observam os valores de trabalho como podendo reflectir diferentes condições e experiências de trabalho das mulheres e dos homens (Rowe & Snizek, 1995).

Nas últimas décadas, as mulheres foram ingressando no mercado de trabalho a um ritmo considerável (Lips & Lawson, 2009). O século XIX trouxe uma mudança radical no papel das mulheres nos países desenvolvidos (Richardson, 2009).

Deste modo, actualmente, as mulheres não são vistas como tendo apenas uma opção, a de cuidar da casa, mas têm possibilidade de desenvolver uma carreira a par da sua vida

familiar. Por outro lado, os homens já não precisam de estabelecer uma carreira com níveis elevados de sacrifícios para criar a sua família e sustentar o seu lar (Farmer, 1997 cit in Betz, 2005).

Os estereótipos frequentemente estão associados com as diferenças no trabalho e com as variáveis nele envolvidas, como a satisfação no trabalho e os valores do trabalho (Vaus & McAllister, 1991).

As diferenças ao nível dos valores de trabalho, reflectida nos géneros, podem dever-se ao processo de socialização (Rowe & Snizek, 1995). Os papéis de género são em grande parte estabelecidos através do processo de socialização das mulheres e dos homens que é distinto (Gysbers, Heppner & Johnston, 2003).

As diferenças de género nos valores do trabalho podem também dever-se ao facto das escolhas de ensino/profissão entre os homens e mulheres serem diferentes (Rowe & Snížek, 1995; Tolbert & Moen, 1998 cit in Daehlen, 2007). Chu (2008) através de resultados de estudos realizados aponta para que as razões subjacentes às diferenças de género devem-se a factores ambientais e genéticos.

Harris & Earle (1986) referem que a literatura que aborda as relações entre o género e os valores de trabalho encontra-se confusa e contraditória.

Em suma, são vários os autores que indicam a importância do estudo dos géneros associados aos valores de trabalho, pois os resultados de diversos estudos sugerem a influência do género nos valores de trabalho. Para as diferenças de valores associados ao trabalho comparativamente com o género, são referidos vários factores explicativos como os estereótipos de géneros, educação e desenvolvimento de papéis de géneros.

2.2.3.2. Idade e Valores Associados ao Trabalho

Os valores de trabalho estão relacionados com a idade. A diferença de idade e de valores podem reflectir-se nos resultados do trabalho (Li, Liu & Wan, 2008).

São vários os estudos que identificam as mudanças dos valores do trabalho consoante a idade (Osipow & Fitzgerald, 1996). Algumas investigações sobre os valores do trabalho (Mortimer & Lorence, 1979; Johnson, 2001a, b, 2002; Johnson & Elder, 2002 cit in Daehlen, 2007) demonstraram que os valores de trabalho sofrem mudanças na transição da adolescência para a idade adulta. A este propósito Daehlen (2008) menciona ainda que os valores do trabalho sofrem uma mudança na transição da escola para o trabalho.

Os estudos de Rabinowitz e Hall (1977 cit in Li, Liu & Wan, 2008) demonstram que a idade está positivamente relacionada com o envolvimento no trabalho, sendo os trabalhadores mais velhos quem tem mais experiências de sucesso e isso podem aumentar o seu envolvimento no trabalho.

A idade também esta relacionada com o desenvolvimento da identidade pessoal e profissional, o qual pode estar ligado à transmissão e construção dos valores do trabalho.

Lobato (2004) refere que as pessoas da faixa etária entre 22 e 35 anos se encontram entre uma fase pós-adolescência e de ingresso no mercado de trabalho e uma fase de consolidação e estruturação de uma posição social. Nesta faixa etária é expectável que o indivíduo tenha a identidade pessoal e profissional definida.

Osipow (1986 cit in Lobato, 2004) considera que, independentemente da idade da pessoa, seja ela jovem, adulto ou idoso, a identidade profissional se constitui como uma parte relevante da identidade geral. Por exemplo, quando um indivíduo tem um trabalho que a sociedade e o mercado de trabalho valorizam, a construção da identidade pessoal fica facilitado, muito pelo aumento da auto-estima. Se por outro lado, a atribuição de valor não se verifica, criam-se sentimentos de incertezas, inseguranças e receios, o que por sua vez dificulta o processo de desenvolvimento da identidade.

Li, Liu e Wan (2008) realizaram um estudo na China, com 316 participantes e concluíram que o efeito da idade sobre os valores do trabalho implica que os trabalhadores mais velhos tendam a ser mais maduros, a ter mais capacidade de trabalho e de iniciativa de trabalho. No mesmo estudo, os autores concluíram ainda que o grau de escolaridade tem impacto nos valores do trabalho. Os valores tendem a crescer com o grau de escolaridade e quanto maior este grau for, maior a preferência pelos valores intrínsecos e o sentimento de satisfação no trabalho.

Owuamanam e Owuamanam (2009) realizaram um estudo na Nigéria, com participantes de idades compreendidas entre 14 e 18 anos, oriundos de meios rurais e não rurais, com o objectivo de avaliar quais os valores mais desejados num futuro trabalho. Os resultados do estudo indicam que o valor de trabalho mais importante, foi o altruísmo, logo seguido pelo interesse e pela segurança. Por outro lado, os valores menos escolhidos foram a independência e o tempo livre para realizar actividades extra-trabalho. Para os autores a escolha do valor altruísmo é explicável pelo facto da população nigeriana valorizar e atribuir bastante importância à ajuda dos outros.

Como factores explicativos das diferenças dos valores do trabalho em relação à idade, destaca-se o facto das escolhas profissionais e a entrada no mundo de trabalho poderem

alterar o significado que a pessoa tem do trabalho, pois esta deixa de ter um papel apenas consumista, passando também a ser produtora com um papel activo no mundo do trabalho (Lobato, 2004). Na fase inicial de ingresso no mundo de trabalho, o indivíduo possui expectativas e valor não só perante o mercado de trabalho, mas em relação ao trabalho em si (Lobato, 2004).

2.2.3.3. Grau de escolaridade e Valores Associados ao Trabalho

Outro factor que influencia os valores associados ao trabalho é o grau de escolaridade. Os estudos revistos sugerem que indivíduos com um maior nível de escolaridade tendem a ser mais individualistas, a ter uma auto-estima elevada e a preferir um trabalho que seja autónomo (Rowley, 1996; Sekaran, 2000 cit in Li, Liu & Wan, 2008). Chai e Mo (1997 cit in Li, Liu & Wan, 2008) acrescentam que as pessoas com elevado grau de escolaridade têm uma maior preferência para a auto-realização, reconhecimento, riqueza e superioridade do que os sujeitos que têm um menor nível de escolaridade.

Hall (1994 cit in Hebel, 1998) ressalta que os trabalhadores não qualificados não atribuem tanto valor à auto-realização em comparação com os mais qualificados.

Johnson e Elder's (2002 cit in Daehlen, 2007) a partir de um resultado de um estudo que realizaram concluíram que os valores do trabalho são influenciados pelo nível de ensino, no entanto, o momento de alteração dos valores de trabalho é menos estudado.

2.2.3.4. Proveniência/Cultura e Valores Associados ao Trabalho

Hales e Fenner (1972 cit in Owuamanam & Owuamanam, 2009) comparou os valores de trabalho de jovens das escolas urbanas e rurais e conclui que os estudantes das escolas rurais dão prioridade ao trabalho com os seguintes valores: estabilidade, segurança e remuneração elevada. Os resultados deste estudo vieram comprovar o estudo de Thompson (1966 cit in Owuamanam & Owuamanam, 2009), no qual se conclui que os estudantes de áreas rurais tendem a preferir um trabalho com pouca responsabilidade de liderança.

Owuamanam e Owuamanam (2009) realizaram um estudo na Nigéria, com participantes de idades compreendidas entre 14 e 18 anos, oriundos de meios rurais e não rurais. Os resultados mostraram uma diferença entre os valores dos participantes oriundos de meios rurais e não rurais. Os adolescentes do meio rural valorizam o altruísmo, o prestígio e a

segurança, enquanto que, os adolescentes provenientes de meios urbanos valorizam a independência, a liderança, um casamento feliz, tempo para realizar actividades extra-trabalho e interesse.

Sagy (1997) realizou um estudo para averiguar a relação entre os valores do trabalho e as diferenças culturais. O estudo foi desenvolvido com duas amostras culturalmente diversificadas. Os resultados indicaram diferenças num número limitado de valores de trabalho, o que segundo os autores, pode relacionar-se com a globalização. Para além disto, as diferenças verificadas nos dois grupos não se deviam aos diferentes sistemas culturais.

Por sua vez, White (2006) efectuou um estudo no qual pretendia investigar a relação entre os valores do trabalho e as orientações culturais, bem como o papel dos valores na satisfação no trabalho e aspiração de carreira. Os resultados do estudo indicam que os indivíduos com orientações culturais específicas valorizam diferentes aspectos no trabalho, e que os valores do trabalho e as orientações culturais explicam uma quantidade mínima de variância no trabalho e satisfação profissional.

Kwon (2007) realizou um estudo na Coreia do Sul no qual comparou os efeitos das nacionalidades dos trabalhadores, nas organizações multinacionais situadas na Coreia, ao nível dos valores de trabalho, estrutura organizacional e estrutura do trabalho. O objectivo era avaliar se os valores do trabalho dos trabalhadores eram influenciados pela cultura nacional da Coreia ou pela cultura do país de origem da multinacional. Os resultados ao nível dos valores do trabalho indicaram que os trabalhadores coreanos que trabalham para multinacionais sediadas na Coreia, não apresentam diferentes valores de trabalho apesar da diferença da nacionalidade. O autor do estudo antecipa uma razão para o resultado do estudo associado às políticas de recrutamento e de selecção das multinacionais, uma vez que estas organizações podem desenvolver um processo de selecção dos trabalhadores consoante a congruência entre a cultura dos diferentes países.

2.2.3.5. Profissão e Valores Associados ao Trabalho

A par das rápidas mudanças no mundo actual, as profissões têm também sofrido modificações na sua concepção, nas suas rotinas e procedimentos, bem como no seu valor e prestígio perante a sociedade (Lobato, 2004). Assim, pode-se observar que consoante a profissão ou actividade laboral, os valores de trabalho podem variar.

Sotto e Kohls (1990) realizaram um estudo comparativo dos valores do trabalho dos trabalhadores de “colarinho” dos Estados Unidos e das Filipinas. Os resultados do estudo, indicam que os dos trabalhadores de “colarinho” dos Estados Unidos e das Filipinas apresentavam os mesmos factores intrínsecos, como a satisfação interna, o desafio do trabalho, sentir-se realizado no trabalho e o desenvolvimento pessoal. Os resultados deste estudo vierem apoiar a teoria de Herzberg (1987 cit in Sotto & Kohls 1990) que defende que os factores comuns entre os trabalhadores em todo o mundo se devem à necessidade de sucesso numa tarefa desafiante. No entanto, há valores e atitudes de trabalho, como os factores extrínsecos ao trabalho, que podem ser culturalmente determinados.

Num estudo qualitativo com professores universitários levado a cabo por Mendes e Chaves (2007), que tinha como principal objectivo analisar os significados e sofrimento no trabalho, conclui-se que os professores universitários possuíam um sentido de alienação e sofrimento perante o trabalho. O sentido de alienação devia-se segundo os autores do estudo, à excessiva burocratização de algumas tarefas a cargo dos professores que criava nos professores um sentimento de impossibilidade de modificação as normas institucionais e da realidade em si. Por sua vez, o sofrimento perante o trabalho associa-se a um estado de desprazer dos professores universitários estudados, onde se realçaram as principais razões/causas seguintes: pouco interesse dos alunos, ambivalência das relações, falta de políticas salariais por parte da universidade (empregadora) e excessiva auto-exigência.

2.2.4. Valor e Significado do trabalho

O modo como vemos o mundo e a realidade deriva dos significados sociais e pessoais que vamos construindo e reconstruindo a partir de várias fontes, podemos destacar a história e a cultura circundante, a política e a ideologia. Os significados são aprendidos, apreendidos e socializados (Piton, 2007).

As investigações sobre os significados do trabalho baseiam-se em diferentes definições dos termos que podem estar associados aos valores profissionais: significado e sentido.

Quando se aborda o significado do trabalho, este tema fica enquadrado no momento das escolhas profissionais (Lobato, 2004) pois a escolha de uma profissão está relacionada com os sentidos e os significados perante o trabalho (Piton, 2007). Esta escolha é um processo

subjectivo, depende sempre do mundo interno do indivíduo e das relações deste com o mundo que o rodeia (Lobato, 2004).

Tolfo e Piccinini (2007 cit in Alberton) defendem que o significado do trabalho difere do sentido atribuído ao mesmo. O significado do trabalho associa-se ao entendimento social do trabalho e o sentido associa-se às dimensões pessoais do trabalho. Segundo estas definições, um trabalho pode ter significados e sentidos diferentes, na medida em que o que a sociedade entende em relação a um determinado trabalho pode diferir do sentido que o trabalhador lhe atribui.

Borges e Filho (2001a) assumem o significado do trabalho como um construto multifacetado, ou seja, um construto subjectivo, sujeito às variações individuais, sociais e históricas. Borges e Filho (2001b; 2003) propõem uma estrutura cognitiva do significado do trabalho constituída por quatro dimensões de atribuição: centralidade do trabalho (hierarquização das áreas de vida, a familiar, o trabalho, a religião, o lazer e a comunidade); atributos descritivos (dizem respeito à percepção do trabalho concreto - como é o trabalho); atributos valorativos (associam-se ao valor do trabalho, aquilo que é desejável e importante no trabalho - como deve ser o trabalho); e hierarquia dos atributos (organização dos atributos valorativos e descritivos segundo uma ordem de importância e de prioridade).

Mourão e Borges-Andrade (2001 cit in Santos, 2006) referem que os significados que as pessoas têm perante o trabalho podem influenciar as organizações e a sociedade em geral, na medida em que podem criar conflitos e ter um impacto na produtividade. Os mesmos autores referem ainda que os significados são construídos pelas experiências no trabalho, condições no trabalho, tensões e dificuldades laborais.

O grupo MOW (1987 cit in Santos, 2006) elaborou um modelo que engloba quatro dimensões e padrões de significado do trabalho, que são apresentadas na tabela 5.

Tabela 5. Dimensões do Significado do trabalho

Dimensões			
Centralidade do trabalho	Objectivos valorizados no trabalho	Resultados esperados	Normas sociais
Grau de importância que o indivíduo atribui ao trabalho, em detrimento das restantes áreas de vida como a família, o lazer, a religião e a comunidade.	Factores intrínsecos e extrínsecos do trabalho que as pessoas mais valorizam.	Funções que o trabalho desempenha para as pessoas, por exemplo, ganhar dinheiro, ganhar estatuto e prestígio, manter-se em actividade, servir à sociedade, realização pessoal e contacto social	Percepção que as pessoas têm relativamente ao trabalho como um direito ou um dever.
Variáveis que influenciam as dimensões: categorias ocupacionais dos indivíduos, a nacionalidade, o género, a faixa etária e o grau de instrução			
Padrões de significado do trabalho			
Padrão instrumental	Padrão expressivo e de centralidade	Padrão de significado com orientação para direito e contacto	Padrão de significado com baixo direito
Atribuição de valor aos resultados económicos do trabalho e baixo valor aos seus aspectos intrínsecos.	Atribuição de importância à possibilidade de auto-expressão através do trabalho. Este é visto como uma esfera central na vida dos indivíduos, sendo o salário um resultado não importante.	O trabalho é encarado como um direito, e atribui-se importância à possibilidade de interacção social.	O trabalho é encarado mais como obrigação e menos como um direito.
Variáveis que influenciam os padrões de significados: características individuais, educação, cultura, características e qualidade das experiências, ocupação e outros antecedentes.			

Fonte: Construído a partir de MOW (1987 cit in Santos, 2006)

Segundo Tolfo e Piccinini (2007 cit in Alberton, 2008) os significados atribuídos ao trabalho devem ser investigados numa perspectiva multidisciplinar por serem um construto psicológico com diversas e diferentes dimensões, que sofre alterações dependendo de determinadas variáveis (como o tempo) e pode ser construído por factores pessoais, sociais ou outros, mais ou menos relacionados com o trabalho.

Coda e Fonseca (2004) realizaram um estudo qualitativo com executivos no qual o objectivo era entender o significado atribuído ao trabalho. Os resultados demonstraram que: as escolhas profissionais derivam da procura da satisfação das necessidades intrínsecas e extrínsecas do indivíduo; o trabalho é um meio de atingir os objectivos pessoais; o trabalho é central na vida dos participantes do estudo por permitir realizações desejáveis; os aspectos mais valorizados no trabalho são um bom ambiente de trabalho, autonomia na realização das

tarefas e sentido de participação no resultado final do trabalho; e os aspectos identificados como causadores de sentimentos negativos no trabalho foram: rotina, burocracia, falta de liberdade e pressão. Em suma, os autores chegaram à conclusão de que o significado atribuído ao trabalho refere-se aos desejos e às necessidades dos indivíduos.

Ribeiro e Léda (2004) sugerem que há trabalhadores que trabalham por razões e necessidades financeiras e económicas. Nestes casos, a troca de actividade profissional não seria um problema de maior, visto serem apenas as razões financeiras que orientam as escolhas. Esta visão retira o valor positivo do trabalho, pois este é apenas visto como um meio e um fim para possuir bens materiais ou o sucesso económico.

2.2.5. Os Valores Associados ao Trabalho e suas implicações em Componentes Organizacionais

De maneira geral, os estudos sobre os valores associados ao trabalho e a sua relação com variáveis organizacionais aumentaram a partir da última década (Paschoal & Tamayo, 2005).

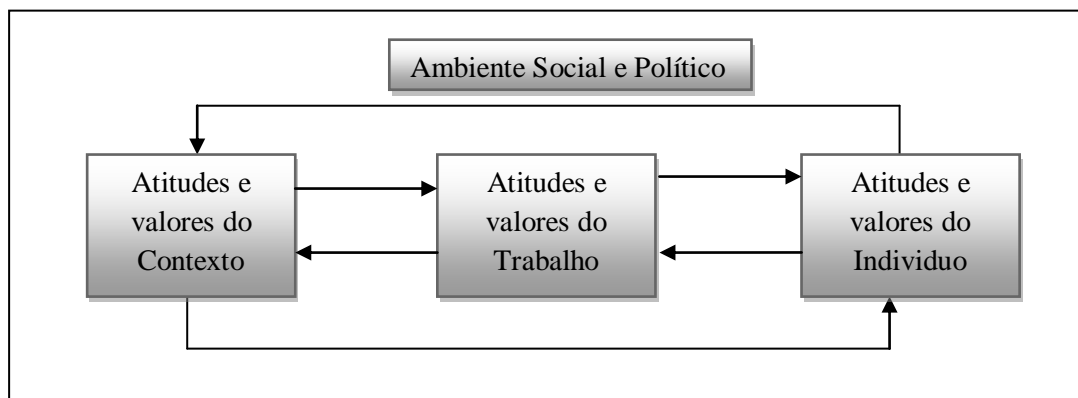
Ali e Amirshahi (2002) indicam que, numa organização, os valores estão associados com o estilo de decisão, acção estratégica, inovação, criatividade, compromisso de gestão, competitividade e satisfação organizacional.

Alas e Rees (2006) referem que as atitudes e os valores no trabalho se reflectem nos estilos de gestão e nos comportamentos dos trabalhadores. Deste modo, a Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Organizacional diferem não só do contexto onde a organização está inserida, como também das crenças dos trabalhadores, da organização e da sociedade. Elenkov (1998 cit in Alas & Rees, 2006) acrescenta que, quando os valores culturais são significativamente diferentes entre as populações, os estilos de gestão são mais susceptíveis de variar.

Alas e Rees (2006) realizaram um estudo, no qual o principal objectivo era investigar as atitudes e os valores do trabalho que são susceptíveis de influenciar a eficácia das práticas de gestão, como a Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Organizacional. A população que participou no estudo foi oriunda de 15 países organizados em dois grupos: os países capitalistas tradicionais (Coreia do Sul, Hong Kong, Japão, Itália, Espanha, E.U.A., França e Finlândia) e os países pós-socialistas (Estónia, China, República Checa, Eslováquia,

Eslovénia, Hungria e Polónia). Tendo em consideração diferentes contextos históricos, o modelo de análise apresenta-se na figura 1.

Figura 1. Modelo adoptado no estudo de Alas e Rees (2006)



Fonte: Adaptado de Alas e Rees (2006, p. 183)

As principais diferenças encontradas neste estudo foram aquelas associadas ao contexto social, por exemplo, padrão de vida, igualdade social, ordem social; atitudes e valores no trabalho, por exemplo, condições de trabalho, carga horária, remuneração, satisfação no trabalho e compromisso organizacional; e importância atribuída aos valores éticos (Alas & Rees, 2006).

George e Jones (1999) mencionam que os valores de trabalho são importantes para entender o comportamento organizacional pois reflectem o que as pessoas procuram alcançar pelo trabalho. Ainda, permitem entender como os trabalhadores reagem a diferentes eventos no local de trabalho.

Connor e Becker (1975 cit in Li, Liu & Wan, 2008) defendiam que os valores têm influências em processos como, o conflito, a comunicação e o desempenho organizacional. Adkins e Russell (1997) acrescentam que os valores de trabalho podem criar diferenças individuais e organizacionais, ao nível da satisfação no trabalho, do compromisso organizacional e da escolha de emprego.

Mitra, Jenkis e Gupta (1992 cit in Li, Liu & Wan, 2008) referem que quando os indivíduos usam os seus valores do trabalho em tarefas específicas, podem desenvolver-se sentimentos de insatisfação. Tal insatisfação pode originar ainda absentismo laboral, atrasos ou despedimento (Locke, 1976 cit in Li, Liu & Wan, 2008).

Os valores de trabalho, como a autonomia, a responsabilidade e a variedade de trabalho, estão associados ao *turnover* (Muchinsky & Tuttle, 1979; Porter & Steers, 1973 cit in Mccall, Cavanaugh, Arvey & Taubman, 1997).

Os valores do trabalho são assim entendidos como elementos críticos, por influenciarem o desempenho individual e organizacional (Schein, 1985 cit in Adkins & Russell, 1997; Roe & Ester, 1999). Santos e Neves (2004) mencionam também que os valores do trabalho influenciam não só o desempenho dos trabalhadores, mas também a percepção dos trabalhadores.

Os valores do trabalho afectam o comportamento (Bardi & Schwartz, 2003 cit in Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006) e as atitudes no trabalho (George & Jones, 1997). Parks e Guay (2009) apontam para que uma forte cultura organizacional pode estimular comportamento normativo, e neste sentido os valores pessoais tornam-se irrelevantes para o comportamento.

Schein (1985 cit in Adkins & Russell, 1997) refere que quando os valores do trabalhador são comuns ou vão de encontro aos da organização, pode haver um impacto positivo dos trabalhadores na sobrevivência da organização e uma promoção da coordenação e comunicação entre os trabalhadores, pelos elementos comuns do processamento cognitivo.

Os diferentes valores de trabalho podem não afectar e ter um impacto igual no trabalho, por exemplo, valores específicos, como a equidade, honestidade, a realização, e altruísmo podem ter um efeito mais directo e mais perceptível nos comportamentos no local de trabalho (Adkins & Russell, 1997).

O estudo dos valores de trabalho é relevante porque os valores do trabalho estão associados à motivação no trabalho e direccionam o comportamento em relação aos objectivos (Hagström & Kjellberg, 2000). Uçanok (2009) menciona ainda que o(s) valor(es) que leva(m) a pessoa a trabalhar ou que leva(m) a atribuições ao trabalho é (são) importante(s) porque determina(m) o comportamento no ambiente de trabalho.

Adkins e Russell (1997) realizam um estudo no qual tinham como objectivo estudar a relação de congruência entre os valores de trabalho de um supervisor e dos subordinados no desempenho do subordinado. Os autores não encontraram esta relação no seu estudo. Os resultados diferem das teorias de Meglino, Ravlin e Adkins (1989 cit in Adkins & Russell, 1997) e de Schein (1985 cit in Adkins & Russell, 1997) para os quais a congruência dos valores de trabalho facilitaria o desempenho. Os autores justificaram os resultados devido ao facto dos supervisores e subordinados do estudo estarem situados em locais físicos distantes e não interagem todos os dias. Esta situação é sinalizada pelos autores como problemática

porque a congruência dos valores de trabalho pode facilitar as interações e influenciar positivamente o desempenho.

Thomas (1997 cit in Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006) chamou a atenção para a relação dos valores do trabalho com o sucesso na carreira. O autor demonstrou que os gestores que atribuem maior valor em ser ambicioso e ser capacidade de ter sucesso, apresentam níveis mais elevados de sucesso na carreira do que aqueles que atribuíram mais valor aos relacionamentos amorosos.

Os valores associados ao trabalho estão ainda relacionados com factores como a iniciativa num trabalho (Pizam, Reichel & Neuman, 1980 cit in White, 2006); o compromisso organizacional (Elizur & Koslowsky, 2001 cit in White, 2006); lealdade no trabalho (Chu, 2008); a escolha profissional (Super, 1970 cit in White, 2006), a tomada de decisão ética (Shafer, Morris & Ketchand, 2001 cit in White, 2006) e gestão intercultural (Mellahi, 2001 cit in White, 2006). Os valores do trabalho têm ainda um papel em outros processos relacionados com o trabalho, como a satisfação e motivação no trabalho e desempenho profissional (Dose, 1997; Meglino & Ravlin, 1998; Roe & Ester, 1999 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004). Os valores de trabalho são preditores ou moderadores destes processos (Berings, Fruyt & Bouwen, 2004).

A satisfação no trabalho tem sido relacionadas a valores de trabalho intrínsecos, e a insatisfação tem sido relacionado mais aos valores de trabalho extrínsecos (Daehlen, 2008). Assim, parte-se do pressuposto que as pessoas são mais felizes, mais motivadas, satisfeitas e comprometidas quando os valores do indivíduo são congruentes com aqueles enfatizados na organização ou grupo profissional (Berings, Fruyt & Bouwen, 2004).

Super (1953 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004) defendia que a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida depende da forma como a pessoa encontra saídas adequadas para as suas habilidades, interesses, traços de personalidade e valores. A ligação entre estes contrutos é importante para estudar as questões do trabalho e dos resultados deste.

Em suma, são várias as implicações dos valores associados ao trabalho nas organizações e nas suas componentes, destaque para as atitudes no trabalho, comportamento organizacional, desempenho pessoal, satisfação no trabalho, motivação no trabalho, absentismo, *turnover*, compromisso organizacional, comunicação e conflitos no trabalho, entre outros. Se por um lado os valores podem tem um impacto em várias componentes organizacionais, por outro, os valores de trabalho podem ser úteis para o desenvolvimento de estratégias e de estilos de gestão específicos.

2.2.6. O Trabalho como um Valor Central

A centralidade do trabalho é definida associando o trabalho às relações sociais e à construção da identidade dos indivíduos. No entanto, pela mudança das noções associadas ao trabalho, a centralidade que lhe é atribuída a este também tem mudado (De Toni, 2006 cit in Alberton, 2008).

André Gorz (1987 cit in Alberton, 2008) é um dos autores que estuda a centralidade do trabalho, este autor vê o trabalho como algo obrigatório e que os produtos resultantes das actividades de trabalho nada significam para quem as realiza. Assim, este autor versa que o trabalho numa ordem capitalista não é sinónimo de liberdade e autonomia na realização das actividades de trabalho, pois o trabalho é um meio para ganhar dinheiro. Gorz chega mesmo a falar da abolição do trabalho como sendo a solução única que atribuiria a liberdade ao trabalhador.

Offe (1989 cit in Alberton, 2008) é um outro autor que se debruça sobre a centralidade do trabalho. Segundo o mesmo autor o trabalho é central na vida humana quando se satisfazem dois critérios: a integração social e a sobrevivência (valor instrumental e monetário do trabalho). Assim, o trabalho perde a sua centralidade quando um destes critérios não é verificável. Para além deste facto, o autor acrescenta que o trabalho não modifica o seu estado de centralidade só pelas contradições com os valores sociais mas também pela subjectividade do trabalho (factor humano do trabalho).

Cattani (2000 cit in Alberton, 2008) refere que por mais que o trabalho sofra modificações, este não deixará de ter o seu papel de centralidade na vida humana, pois a sociedade está estruturada em organizações e o trabalho permite a estruturação da identidade e das relações sociais entre os indivíduos.

Harribey (2001 cit in Alberton, 2008) acrescenta que a centralidade do trabalho não se irá perder mesmo que o indivíduo dispensasse o trabalho, pois o conceito de centralidade não se mede pelo que o trabalho permite ao indivíduo, como produzir coisas, construir significados e estabelecer relações sociais.

O construto de centralidade do trabalho associa-se aos valores do trabalho, na medida em que provêm dos mesmos. Deste modo, a centralidade do trabalho é definida como uma crença normativa sobre o valor e a importância do trabalho (Kanungo, 1982 cit in Uçanok, 2009).

A centralidade do trabalho é um construto diferente de outros tais como compromisso organizacional e envolvimento no trabalho. Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994 cit in Uçanok, 2009) referem que, enquanto a centralidade no trabalho diz respeito as crenças de importância do trabalho na vida do trabalhador, o envolvimento no trabalho associa-se ao grau de preocupação perante o trabalho.

O construto de centralidade do trabalho parte do pressuposto que os indivíduos têm várias áreas que têm espaço na sua vida (Lobato, 2004), no entanto, cada uma destas áreas pode ter diferentes graus de importância. Deste modo, a centralidade do trabalho verifica-se quando a área do trabalho tem um maior grau de importância relativamente às outras. O trabalho é central quando o indivíduo prefere a realização de actividades laborais (Uçanok, 2009), sendo que o papel de centralidade do trabalho encontra-se no carácter produtivo, social e colectivo do trabalho, o qual criar valor (Antunes, 1999 cit in Diogo, 2007).

Num estudo levado a cabo por Tevruz (1999 cit in Uçanok, 2009) conclui-se que o trabalho se associa a três dimensões de valores do trabalho: desenvolvimento social, auto-realização e evitamento de perigos. Quanto mais estes valores fossem elevados, mais o trabalho ocupa uma dimensão central na vida dos indivíduos, segundo o estudo.

Os valores associados ao trabalho variam consoante as atribuições que são feitas ao trabalho e os objectivos de trabalho. As mudanças que se verificam a este nível podem afectar os comportamentos e atitudes no trabalho. Geralmente, o trabalhador que atribui um maior grau de importância ao trabalho apresenta um maior desempenho, compromisso e satisfação perante o trabalho (Meaning of Working International Research Team, 1987 cit in Uçanok, 2009).

A este propósito o grupo MOW (1987 cit in Santos, 2006) aborda o trabalho como sendo uma área central na vida do homem, a importância do trabalho aumenta quando o homem percebe o trabalho como um meio para concretizar os seus objectivos. De acordo com a mesma fonte, a centralidade do trabalho diz respeito à crença de valor do trabalho na vida do indivíduo. Globalmente daqui decorre a ligação íntima entre os valores associados ao trabalho e a centralidade.

Capítulo III – Modelos e Instrumentos de Avaliação dos Valores Associados ao Trabalho

Neste capítulo encontram-se os principais modelos e instrumentos de avaliação encontrados na revisão da literatura acerca dos valores do trabalho. A abordagem dos modelos e dos instrumentos de avaliação torna-se essencial pois os modelos permitem uma base de interpretação dos valores e sustentam o construto dos valores teoricamente, por sua vez, os instrumentos de avaliação, permitem a criação de uma base empírica de avaliação do construto.

3.1. Modelos dos Valores Associados ao Trabalho

Porto e Tamayo (2003) referem que em contrapartida ao aumento de estudos sobre os valores associados ao trabalho, existe uma escassez de modelos teóricos sólidos que permitam entender o construto. Elizur e Sagie (1999 cit in Porto & Tamayo, 2003) acrescentam que os modelos existentes estão separados das abordagens que estudam os valores pessoais nas outras áreas de vida.

De seguida encontram-se os principais modelos encontrados na literatura associados aos valores do trabalho, nomeadamente, o Modelo de Schwartz acerca dos valores pessoais, o Modelo de Ros, Schwartz e Surkiss, o Modelo de Dawis e Lofquist's, a Teoria de Super, Modelo de Hofstede, o Modelo de Romen's e o Modelo de Jennifer Dose.

3.1.1. Modelo de Schwartz acerca dos valores pessoais

Schwartz (1992 cit in Porto & Tamayo, 2003) desenvolveu uma teoria fundamentada nas necessidades humanas universais, são elas: as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social e as condições para o funcionamento eficaz dos grupos.

Schwartz (1992 cit in Porto & Tamayo, 2003) para validar a sua teoria realizou um estudo empírico a nível internacional, na qual participaram 9140 pessoas (professores e estudantes) de 20 países. Neste estudo foi usada a Escala de Valores de Schwartz constituída por 56 valores, estes valores eram escolhidos consoante a importância que cada pessoa lhe atribui.

Os resultados deste estudo de larga escala revelaram uma estrutura de 10 valores que são definidos em termos da sua meta motivacional (Hitlin & Piliavin, 2004). Assim, os valores encontram-se na tabela 6.

Tabela 6: Valores do Modelo de Schwartz

Poder	Procura da preservação de um estatuto social/prestígio dentro de um sistema social
Auto-Realização	Procura do sucesso pessoal pela demonstração de competências
Hedonismo	Procura de prazer e gratificação para si mesmo
Estimulação	Procura de novidade e estimulação na vida, associado também à assunção de riscos e aventura
Autodeterminação	Procura de independência e autonomia de pensamento e acção
Universalismo	Compreensão e protecção do bem-estar de todos e da natureza, preocupação com todos
Benevolência	Preocupação com o bem-estar de pessoas próximas;
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião
Conformismo	Restrição/auto-controle de acções e impulsos às expectativas sociais e normas
Segurança	Procura de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do self

Fonte: Construído a partir de Schwartz (1992 cit in Porto & Tamayo, 2003); Hitlin e Piliavin (2004)

Segundo a teoria de Schwartz existem conexões dinâmicas entre os valores e entre os tipos motivacionais de valores (Tamayo, 2007). A propósito das relações entre os tipos motivacionais de valores Schwartz (1992 cit in Porto & Tamayo, 2003) menciona que as relações existentes entre si podem ser de compatibilidade e conflito, assim, os indivíduos tendem a apresentar alta ou baixa prioridade para tipos motivacionais que são compatíveis.

Estes tipos motivacionais foram reunidos em duas dimensões bipolares: a Autotranscedência *versus* Autopromoção e a Abertura à mudança *versus* Conservação. A tabela 7 demonstra os tipos motivacionais que pertencem a cada uma das dimensões opostas (Porto e Tamayo, 2003).

Tabela 7. Dimensões dos tipos motivacionais da teoria de Schwartz

Dimensões	Auto-transcendência versus Autopromoção		Abertura à mudança versus Conservação	
	<u>Auto-transcendência</u>	<u>Autopromoção</u>	<u>Abertura à mudança</u>	<u>Conservação</u>
Características da dimensão	Valoriza a igualdade e preocupação com o bem-estar dos outros	Procura de sucesso e domínio sobre os outros	Procura de independência de pensamento e acção e favorece a mudança	Valoriza a tradição e protecção da estabilidade
Tipos motivacionais da dimensão	Universalismo e Benevolência	Poder e Autorealização	Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação	Tradição, Conformismo e Segurança

Fonte: Construído a partir de Porto e Tamayo (2003)

Deste modo, a teoria do autor Schwartz (1992 cit in Porto & Tamayo, 2006) baseia-se nestes quatro tipos motivacionais de segunda ordem nos valores pessoais que podem ser também alargados e aplicados nos valores associados ao trabalho.

O autor desenvolveu empiricamente uma representação esquemática dos valores humanos e considera que esta estrutura é quase universal a todos os tipos de valores (Hitlin & Piliavin, 2004).

3.1.2. Modelo de Ros, Schwartz e Surkiss

Ros, Schwartz e Surkiss (1999 cit in Porto & Tamayo, 2006; Porto & Tamayo, 2007) estudam, posteriormente, o modelo de Schwartz acerca dos Valores Pessoais e elaboraram um modelo associado aos valores derivado deste. Este modelo apresenta quatro tipos de valores do trabalho (Tabela 8) e estão associados aos tipos motivacionais referidos no tópico anterior do modelo de Schwartz.

Tabela 8. Tipos de Valores de Trabalho segundo a Teoria de Ros, Schwartz, e Surkiss

Tipos de Valores do Trabalho			
Intrínseco	Extrínseco	Sociais e Relacionais	Poder
- Refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho - Responsabilidade - Interesse - Realização - Autonomia - Crescimento e criatividade no trabalho - Associa-se à Abertura à mudança	- Refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho - Resultado instrumental (remuneração e benefícios) - Segurança no emprego - Associado aos valores materiais - Associado à Conservação	- Refere-se a busca de metas relacionais - Relações sociais e afectivas - O trabalho é como um veículo positivo para as relações sociais - Associados à Autotranscendência	- Refere-se a busca de poder e prestígio por meio do trabalho. - Associado à Autopromoção.
Dinâmica de compatibilidade e conflito entre os valores intrínsecos e extrínsecos		Dinâmica de compatibilidade e conflito entre os valores sociais e de auto-promoção	

Fonte: Ros, Schwartz e Surkis (1999 cit in Uçanok, 2009; Porto e Tamayo, 2006; Porto & Tamayo, 2003; Porto & Tamayo, 2007)

Assim, modelo de Ros, Schwartz e Surkiss. (1999 cit in Porto & Tamayo, 2007) está associado ao modelo de Schwartz, na medida em que a dimensão Abertura à Mudança e Conservação de Schwartz está associada à dimensão Realização Profissional e Estabilidade, por sua vez, a dimensão Autotranscendência e Autopromoção está associada às Relações Sociais e Prestígio.

3.1.3. Modelo de Dawis e Lofquist's

A teoria de Dawis e Lofquist's (1984 cit in Rounds & Armstrong, 2005) define os valores como sendo variáveis latentes para a descrição das necessidades, assim, cada valor que os autores abordaram é descrito em termos das recompensas do trabalho que podem satisfazer as necessidades associadas a cada valor. Os valores do trabalho que integram esta teoria são seis e criam uma hierarquia taxonómica (Tabela 9).

Tabela 9. Teoria dos Valores de trabalho de Dawis e Lofquist's

Tipos de Recompensas	Valor	Descrição	Necessidades
Pessoal	Realização	Um ambiente que incentive realização	Utilização das capacidades: o trabalho permite que o indivíduo use as suas capacidades
			Realização: o trabalho permite obter um sentimento de realização pessoal
Ambiental	Conforto	Um ambiente que seja confortável e não stressante	Actividade: o indivíduo está ocupado todo o tempo
			Independência: o indivíduo pode trabalhar sozinho
			Variabilidade: possibilidade de fazer algo diferente todos os dias
			Compensação: o pagamento é bom
			Segurança: o trabalho pode proporcionar estabilidade
Social	Estatuto	Um ambiente que permita reconhecimento e prestígio	Progressão: o trabalho permite o progresso
			Reconhecimento: Possibilidade de obter reconhecimento no trabalho que executo
			Autoridade: Possibilidade de dizer às pessoas o que fazer
			Estatuto Social: Possibilidade ser "alguém" na sociedade
			Co-trabalhadores: os colegas de trabalho podem tornar-se amigos
Social	Altruísmo	Um ambiente que promova harmonia com as outras pessoas e ao serviço destas	Serviço Social: Possibilidade de fazer algo pelos outros
			Valores Morais: fazer o trabalho com os valores morais
			Políticas da empresa: a empresa é gerida por políticas justas
Ambiental	Segurança	Um ambiente que seja predizível	Supervisão Humana: o chefe do indivíduo apoia os trabalhadores
			Supervisão: O chefe do indivíduo "treina" bem os trabalhadores
			Autonomia: Possibilidade de fazer planos no trabalho com pouca supervisão
Pessoal	Autonomia	Um ambiente que potencie a iniciativa	Criatividade: Possibilidade de usar e aplicar as suas ideias
			Responsabilidade: Possibilidade de tomar decisões por si próprio

Fonte: adaptado de Dawis e Lofquist's (1984 cit in Rounds & Armstrong, 2005)

Os valores referidos foram ainda organizados em dimensões com dois pólos: realização *versus* conforto, altruísmo *versus* estatuto e segurança *versus* autonomia (Dawis & Lofquist's, 1984 cit in Rounds & Armstrong, 2005).

3.1.4. Teoria de Super

Super (1970 cit in Chu, 2008) definiu os valores do trabalho como os objectivos que se busca alcançar a satisfação de necessidades que são intrinsecamente desejáveis.

O modelo de Super foi estabelecido através do Work Importance Study. O objectivo deste estudo era estudar a importância do trabalho comparativamente com as outras actividades e estudar as recompensas que as pessoas procuram obter nos principais papéis da vida em diferentes culturas. O estudo englobou 18,318 participantes de 10 países: Austrália, Bélgica, Canada, Croácia, Itália, Japão, Polónia, Portugal, África do Sul e Estados Unidos (Sverko, 1995 cit in Rounds & Armstrong, 2005). Os resultados deste estudo encontram-se na tabela 10.

Tabela 10. Resultados do Work Importance Study

Orientação		Valores do Trabalho	Exemplos de Itens
Utilitarismo	Importância das condições económicas e materiais no progresso da carreira	Económico	Tem um alto padrão de vida
		Desenvolvimento	Consigo evoluir
		Prestígio	Sou admirado pelo meu conhecimento e competências
		(Autoridade)	Digo aos outros o que fazer
		(Realização)	Tenho resultados quando realizo as minhas tarefas bem
Individualidade	Importância da autonomia	Estilo de Vida	Vivo de acordo com as minhas ideias
		Autonomia	Ajo por mim própria
		(Criatividade)	Descoberta, desenvolvimento ou desenhar coisas novas
		(Variedade)	Todos os dias tenho algo diferente para fazer
Auto-actualização	Importância do desenvolvimento pessoal e auto-realização	Utilização das suas capacidades	Uso as minhas competências e conhecimento
		Desenvolvimento Pessoal	Desenvolvimento como pessoa
		(Altruísmo)	Ajudo as pessoas com os seus problemas
		(Realização)	Tenho resultados quando realizo as minhas tarefas bem
Social	Importância da interacção social	Estética	Tornar a vida mais bonita
		(Criatividade)	Descoberta, desenvolvimento ou desenhar coisas novas
		Interacção Social	Fazer coisas com outras pessoas
		Relações Sociais	Criar amizades
		Variedade	Todos os dias tenho algo diferente para fazer
Aventura	Importância do risco	(Altruísmo)	Ajudo as pessoas com os seus problemas
		Risco	Fazer coisas arriscadas
		(Actividade Física)	Realizar muito exercício
		(Autoridade)	Digo aos outros o que fazer

Nota: Os valores de trabalho entre parênteses são aqueles que existem em mais de uma orientação ou não foram encontradas na respectiva orientação na amostra analisada.

Fonte: Adaptado de Sverko (1995 cit in Rounds & Armstrong, 2005).

3.1.5. Modelo de Hofstede

Actualmente, com a crescente globalização, as semelhanças e diferenças em valores de trabalho entre os indivíduos com diferenças culturais, têm-se tornado um foco de pesquisa nas últimas duas décadas (Elizur, Borg, Hunt, & Beck, 1991; Furnham, Petridges, Tsaousis, Pappas, & Garrod, 2005; Pelled & Xin, 1997 cit in Chu, 2008).

Hofstede (1980, 2001 cit in Spony, 2003) contribuiu para ajudar as organizações a compreender as consequências na cultura pelas diferenças nos valores de trabalho. Hofstede (1998 cit in Chu, 2008) propôs portanto um modelo no qual enuncia que os valores do trabalho são influenciados pela cultura local, assim, de cultura para cultura, surgem mudanças de estrutura dos valores do trabalho.

Hofstede (1994 cit in Hebel, 1998) realizou uma pesquisa em vários países através de diferentes metodologias. Este autor considera que os valores são uma parte constituinte do comportamento organizacional. Através das suas pesquisas, Hofstede criou uma lista de 19 metas de trabalho que derivam dos valores de trabalho (Tabela 11).

No seu modelo, Hofstede (1980, 2001 cit in Spony, 2003) apresenta ainda quatro valores de trabalho, são eles: distância do poder, aversão à incerteza, individualismo e masculinidade. Estes valores, não foram relevantes na diferenciação entre as organizações ou os indivíduos nos diferentes países. Os valores propostos por Hofstede podem ser aplicados a nível individual ou organizacional.

Hofstede (1980 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004) aborda os valores de trabalho como as atribuições de importância às várias características do trabalho em relação a um trabalho ideal. O autor tem assim uma abordagem de preferências, sendo que estas são específicas consoante os contextos profissionais específicos, pois cada trabalho tem certas características.

Tabela 11. Objectivos/Metas de trabalho

	Objectivo/Metas de Trabalho	Itens
1	Formação	Tem oportunidades de formação (para melhorar as suas competências ou aprender novas competências)
2	Desafio	Tem um trabalho desafiador a partir do qual você pode obter um sentido pessoal de realização
3	Liberdade	Tem liberdade para adoptar sua própria abordagem ao trabalho
4	Actualização	Mantém-se actualizado relativamente ao seu trabalho
5	Uso de habilidades	Utiliza plenamente suas capacidades e habilidades no trabalho
6	Desenvolvimento	Tem uma oportunidade para promoção de empregos de nível superior
7	Reconhecimento	Obtém o reconhecimento que merece quando faz um bom trabalho
8	Lucro	Tem uma oportunidade para um alto salário
9	Cooperação	Trabalha com pessoas que cooperaram entre si
10	Gerente	Tem uma boa relação de trabalho com o seu gerente
11	Tempo pessoal	Tem um trabalho que deixa tempo suficiente para a sua vida pessoal ou familiar
12	Departamento Amigável	Trabalho num ambiente agradável e amigável
13	Contribuição da Empresa	Tem um emprego que lhe permite fazer uma real contribuição para o sucesso da sua empresa
14	Departamento Eficiente	Trabalho num departamento que é executado eficientemente
15	Segurança	Tem a segurança de que irá trabalhar na sua empresa quanto tempo desejar
16	Área desejável	Vive numa área conveniente para si e para a sua família
17	Benefícios	Tem bons benefícios adicionais
18	Condições físicas	Tem boas condições físicas no trabalho: condições de ventilação, iluminação, espaço de trabalho adequado, entre outros
19	Empresa de sucesso	Trabalho numa empresa que é considerada bem sucedida

Fonte: traduzido de Hofstede (1994 cit in Hebel, 1998)

3.1.6. Modelo de Romen's

Romen's (1994 cit in Rounds & Armstrong, 2005) propôs um modelo de 14 valores de trabalho associados a necessidades descritas por Maslow, baseando-se nos trabalhos de Hofstede's. Romen's realizou vários estudos em diferentes países que permitiu desenvolver o modelo presente na tabela 12.

Tabela 12. Modelo de Romen's

Necessidade	Valor do Trabalho	Item
Segurança	Área	Vive numa área desejável para si e para a sua família
	Tempo	Tem um trabalho que deixa tempo suficiente para a sua vida pessoal e familiar
	Segurança	Tem segurança para trabalhar na sua empresa enquanto quiser
	Benefícios	Tem bons benefícios
	Físico	Tem boas condições físicas de trabalho (espaço adequado, boa ventilação)
Social	Co-Trabalhadores	Trabalho com pessoas que cooperam umas com as outras
	Director	Tem um bom relacionamento com o director
Ego/Poder	Reconhecimento	Tenho reconhecimento quando realizo bem o meu trabalho
	Desenvolvimento	Tenho a oportunidade de avançar para níveis mais elevados no meu trabalho
	Salário	Tenho oportunidade para ter um salário alto
Auto-Actualização	Mudança	Tenho mudanças no trabalho que faço
	Autonomia	Tenho uma relativa liberdade para adoptar as minhas próprias estratégias de trabalho
	Competências	Uso as minhas competências e capacidades no trabalho
	Treino	Tenho oportunidade de melhorar ou adquirir novas capacidades e competências

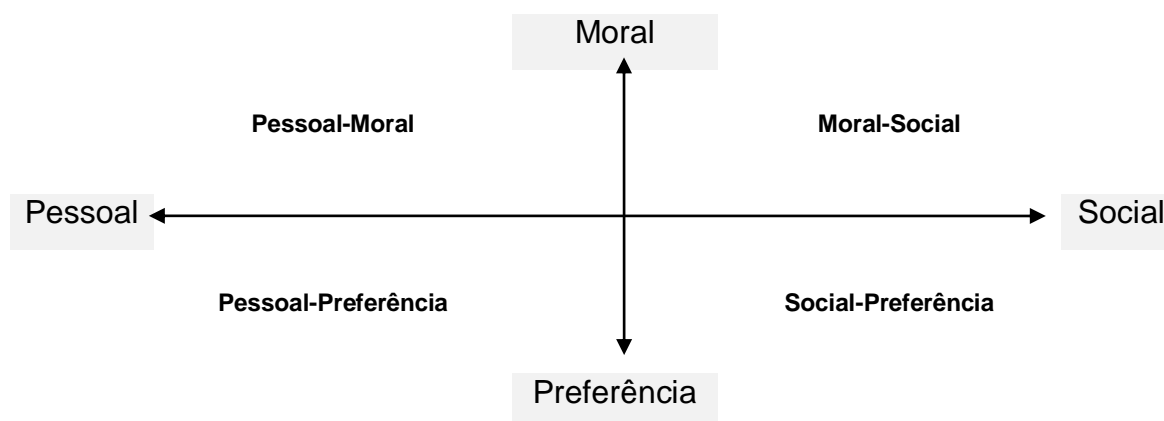
Fonte: Hofstede (1980 cit in Rounds & Armstrong, 2005)

3.1.7. Modelo de Jennifer Dose

Para Jennifer Dose (1997 cit in Dose & Klimoski, 1999) os valores de trabalho são normas de avaliação relacionadas com o trabalho que as pessoas utilizam para estabelecer a importância das preferências por acções ou resultados. Dose (1997 cit in Berings, Fruyt & Bouwen, 2004) entende que os valores de trabalho são relativamente duradouros e estáveis ao longo do tempo.

Dose (1997 cit in White, 2006) organizou um modelo de valores de trabalho classificados em duas dimensões. A primeira dimensão refere-se à componente moral do trabalho ou há preferência por um certo trabalho. Por sua vez, a segunda refere-se ao contínuo entre os valores pessoais e sociais. O cruzamento entre estas dimensões cria quatro quadrantes os quais resultam da ligação de duas dimensões (Figura 2) (Dose & Klimoski, 1999).

Figura 2. Estrutura dos Valores de trabalho: Tipos de Valores de Trabalho



Fonte: Construída a partir de Dose (1997 cit in White, 2006) e Dose e Klimoski (1999)

Dose (1997 cit in Dose & Klimoski, 1999) refere que os valores sociais associados ao trabalho são fruto e são desenvolvidos através de influência social, enquanto que os valores pessoais são mais propensos a serem formados através de experiências directas. Por este motivo, os valores pessoais acerca do trabalho são mais fortes, mais estáveis ao longo do tempo, e menos susceptíveis à influência social (Fazio & Zanna, 1981 Dose & Klimoski, 1999).

Relativamente aos valores morais e de preferência, a autora refere que, os valores morais associam-se aos padrões de certo e errado (Dose & Klimoski, 1999). Os valores morais, comparativamente com os de preferência, são objectivos e não subjectivos (Sabini & Prata, 1978 cit in Dose & Klimoski, 1999) e são os valores mais acessíveis (Fazio, 1986 cit in Dose & Klimoski, 1999). Os valores morais são mais propensos a sofrer um processo de internalização (Nunes & Branco, 2007) e portanto podem influenciar o comportamento e determinadas reacções (Dose & Klimoski, 1999). A autora indica ainda que a distinção entre os valores morais e de preferência é importante na tomada de decisão de uma equipa de trabalho (Dose & Klimoski, 1999).

3.2. Instrumentos de Avaliação dos Valores Associados ao Trabalho

A importância dos valores associados ao trabalho na literatura não avança a par do desenvolvimento de instrumentos para avaliar os valores associados ao trabalho. Porto e Tamayo (2003) e Tamayo (2007) consideram que, provavelmente, esta falta de instrumentos se relacionam com a escassez de modelos teóricos sólidos adaptados ao presente.

Porto e Tamayo (2003) referem que a maioria das escalas tem uma base heurística, no entanto, apontam para desenvolvimentos teóricos recentes no âmbito dos valores o que tem permitido identificar dimensões universais dos valores e à sistematização dos trabalhos efectuados anteriormente.

Existem vários instrumentos para medir os valores do trabalho, estes são desenvolvidos baseados em diferentes abordagens teóricas (Chu, 2008).

Posto isto, observa-se a necessidade de desenvolvimento e validação de uma escala para medir valores associados ao trabalho para a população portuguesa.

Apesar dos instrumentos de avaliação acerca dos valores serem numerosos, apenas foram escolhidos, para fazer uma breve descrição, aqueles que são especificamente adequados para medir os valores associados ao trabalho, são eles: Inventário do Significado do Trabalho (IST), Values for Working Questionnaire (VWQ), Work Value Inventory (WVI), Work Values Questionnaire (WVQ), Escala de valores Work Importance Study (WIS), Minnesota Importance Questionnaire (MIQ), Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), Questionnaire de Valeurs de Travail (QVT), The Survey of Work Values, Twelve Work Values Inventory (TWVI) e Work Aspect Preference Scale (WAPS).

3.2.1. Inventário do Significado do Trabalho (IST)

O Inventário do Significado do Trabalho (IST) foi construído em 1998 por Borges. O IST fundamenta-se nas características da compreensão multifacetada do significado do trabalho (Borges & Filho, 2001a). O autor do instrumento tem como base a teoria de Ros, Schwartz e Surkiss (ver tópico 2.1. do Capítulo II).

Este questionário foi construído especialmente para avaliar os atributos valorativos e descritivos do trabalho (Borges & Filho, 2001b). Segundo Borges (1999 cit in Porto & Tamayo, 2007) os atributos valorativos são os valores do trabalho e correspondem aquilo que o trabalho “deve ser”. O IST tem 2 versões divididas pelo grau de escolaridade (Borges & Filho, 2001b).

Os factores encontrados na validação da escala ao Brasil foram: Realização Profissional (procura de prazer e realização pessoal e profissional); Estabilidade (procura de segurança e ordem na vida por meio do trabalho); Relações Sociais (procura de relações sociais positivas no trabalho); e Prestígio (procura de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho).

O IST tem como vantagens principais: avaliar aspectos específicos da cultura brasileira e; pode ser aplicado em populações sem alfabetização ou com baixa escolaridade (Porto & Tamayo, 2007).

3.2.2. Values for Working Questionnaire (VWQ)

O VWQ foi construído em 1975 por Flores, Hughes, Myers & Myers. O modelo teórico subjacente ao questionário é o Modelo de Graves (1970 cit in Ali & Amirshahi, 2002) segundo o qual as pessoas evoluem por níveis consecutivos de valores pessoais e estilos de vida. Esta evolução depende da cultura que envolve a pessoa e da percepção das oportunidades e constrangimentos no ambiente.

As principais vantagens do VWQ são, permitir prever as atitudes e comportamentos de pessoas no local de trabalho e não ter enviesamentos culturais (Antunes, 1982 cit in Ali & Amirshahi, 2002).

3.2.3. Work Value Inventory (WVI)

O WVI foi construído em 1970 por Super e mede os objectivos que motivam as pessoas para trabalhar e abrange valores tanto intrínsecos e extrínsecos e é apropriado para ambos os sexos, em todos os níveis de educação e inteligência (Li, Liu & Wan, 2008). O WVI entende os valores como objectivos que se pretendem atingir (satisfação de necessidades) (White, 2006).

O inventário tem 45 itens (Chu, 2008) e é constituído por sub-dimensões dos valores do trabalho, são elas: realização, altruísmo, associados, criatividade, retorno económico, a estética, independência, estimulação intelectual, gestão, prestígio, segurança, relações de supervisão, ambiente, variedade e modo de vida. (Li, Liu & Wan, 2008).

O WVI é um dos mais importantes instrumentos para avaliar os valores profissionais (Duarte, 2004).

3.2.4. Work Values Questionnaire (WVQ)

O WVQ foi desenvolvido por Elizur em 1984. Este questionário enfatiza os valores do trabalho contemporâneo, são eles: motivação, realização, influência e características do trabalho. O instrumento tem 24 itens e tem sido utilizado em diversas culturas (Ali & Kazemi, 2005).

Os valores, segundo o modelo de base deste questionário são encarados em duas facetas, são elas: a) Modalidade de resultados, que está subdividida em três componentes: instrumental (resultados do trabalho de origem material), afectivo (resultados do trabalho de origem social) e cognitivo (resultados do trabalho de origem psicológica); e b) Contingências do sistema de recompensas, que está subdividida em recursos (incentivos que são cedidos antes do desempenho na tarefa, por exemplo, condições de trabalho e benefícios) e recompensas (resultados que são cedidos depois do desempenho da tarefa, por exemplo, pagamento, reconhecimento e estatuto) (Porto & Tamayo, 2003).

O WVQ é constituído por 24 itens que representam os vários aspectos dos valores relativos ao trabalho e as principais abordagens sobre motivação como as de Maslow (1954), Herzberg, Snyderman, Mausner (1962), McClelland e Winter (1971) e Alderfer (1969). Esses itens são avaliados através de uma escala que varia de “muito importante” a “muito sem importância” (Porto & Tamayo, 2003). O questionário apresenta ainda três dimensões subjacentes aos itens: cognitiva (desenvolvimento, feedback, estatuto), afectiva (reconhecimento, estima, interacção) e instrumental (salário, benefícios, segurança) (Chu, 2008).

3.2.5. Escala de valores Work Importance Study (WIS)

WSI é um projecto internacional constituído por vários projectos autónomos nacionais, que foi iniciado em 1979 e terminou em 1995. O projecto pretendia estudar a importância do trabalho em comparação a outras actividades e partiu da definição de valor proposta por Super (1980, p.82 cit in Duarte, 2004, p. 167), de que o valor é “um objectivo, um estado psicológico, uma relação, ou uma condição material que cada indivíduo procura obter, alcançar.”

A escala WSI é composta por 18 valores, nos quais, os três primeiros itens de cada valor são internacionais (estão presentes nas várias edições nacionais participantes no projecto

o que possibilita uma comparação inter-países) e os últimos dois são escolhidos por cada país consoante os critérios estabelecidos (Duarte 2004).

3.2.6. Minnesota Importance Questionnaire (MIQ)

O MIQ foi elaborado por um grupo de investigadores da Universidade Minnesota (Rounds & Armstrong, 2005).

Este instrumento entende os valores como a importância subjacente a cada necessidade profissional. Os valores, juntamente com as necessidades (preferências por certas recompensas) e o meio (recompensas da organização) determinavam a satisfação e o ajustamento ao trabalho (Duarte, 2004).

É constituído por 20 afirmações que descrevem condições de trabalho que podem tornar o trabalho satisfatório (Porto & Tamayo, 2003).

O questionário apresenta seis factores dos valores associados trabalho: 1) Realização (importância dada a um ambiente que encoraja a realização); 2) Conforto (importância dada a um ambiente que é confortável e não stressante); 3) Estatuto (importância dada a um ambiente que permite reconhecimento e prestígio); 4) Altruísmo (importância dada a um ambiente que procura o desenvolvimento da harmonia e ajuda aos outros); 5) Segurança (importância dada a ambientes que são previsíveis e estáveis); e, 6) Autonomia (importância dada a ambientes que promovem a iniciativa) (Porto & Tamayo, 2003).

Vantagens: permite ajudar os indivíduos a identificar a importância e as preferências nos diferentes trabalhos; pode ser usado no aconselhamento de carreira pois apoia-se nas teorias psicológicas do desenvolvimento de carreira (Rounds & Armstrong, 2005).

3.2.7. Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT)

A EVT foi construída por Porto e Tamayo (2003) e baseia-se na Teoria dos Valores de Schwartz (ver tópico x). A escala foi validada para o contexto brasileiro e após a validação ficou composta por 45 itens (Pereira, 2006) divididos em quatro factores são eles (Porto & Tamayo, 2003): Realização no trabalho: prazer e realização pessoal/profissional, independência de pensamento e acção no trabalho através de autonomia intelectual e criatividade; Relações sociais: relações sociais positivas no trabalho e contribuição positiva para a sociedade através do trabalho; Prestígio: autoridade, sucesso profissional e poder de

influência no trabalho; Estabilidade: segurança e ordem na vida através do trabalho, permitindo satisfazer a um nível material as necessidades pessoais.

A escala de resposta usada para os itens é uma escala de importância de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante) (Porto & Tamayo, 2003).

A principal vantagem desta escala associa-se ao facto de poder ser utilizada tanto para pesquisa como para diagnóstico (Pereira, 2006).

3.2.8. Questionnaire de Valeurs de Travail (QVT)

O QVT avalia os valores de trabalho (Perron & St-Onge, 1991) presentes na Tabela 13.

Tabela 13. Valores avaliados no QVT

Estatuto	Reconhecimento, prestígio, remuneração e influência (por exemplo, "tem uma posição muito elevada");
Auto-Realização	Auto-realização através do trabalho como a iniciativa, inovação, utilização de recursos pessoais (por exemplo, "as suas tarefas são do seu gosto e interesse")
Clima	Aspectos do trabalho relacionados com a competente supervisão, relações positivas com os colegas de trabalho ou colegas de trabalho e qualidade do ambiente (por exemplo, "as suas actividades são compartilhadas com honestidade e de confiança com as outras pessoas ")
Risco	Desafio, riscos e situações competitivas do trabalho (por exemplo, "as situações nas quais me envolvo são imprevisíveis")
Liberdade	Aspectos do trabalho relacionados com a autonomia, independência, individualismo e diferenciação dos outros (por exemplo, gosta de ter uma grande liberdade pessoal")

Cada item do questionário é respondido segundo uma escala tipo Likert (1 - quase nenhuma importância e 6 - muito alta importância) para indicar o grau de importância que atribuem aos aspectos do trabalho presentes em cada item (Perron & St-Onge, 1991).

3.2.9. The Survey of Work Values

The Survey of Work Values foi construído em 1971 por Wollack Goodale, Wijting e Smith. Este questionário foca-se em diferentes áreas de valores mais é limitado à ética protestante (Wayne, 1989).

O questionário é constituído por 9 itens e mede cinco tipos de valores de trabalho: a preferência pela actividade, a atitude em relação ao salário, o envolvimento no trabalho, orgulho no trabalho e *upward striving* (Chu, 2008).

Estuda os aspectos psicossociológicos através das dimensões: estatuto do emprego, actividade no trabalho, progresso sócio-profissional, recompensa económica, orgulho pelo

trabalho realizado e implicação no trabalho (Wollack Goodale, Wijting & Smith, 1971 cit in Duarte, 2004).

3.2.10. Twelve Work Values Inventory (TWVI)

O TWVI foi construído por Berings em 2002 e é constituído por 50 itens e por doze valores de trabalho, são eles: estrutura, racionalidade, autonomia, influência, criatividade, comunidade, equipe, competição, salário, estabilidade, inovação e esforço (Robinson, 2007).

A teoria subjacente ao TWVI relaciona-se com a teoria dos valores pessoais de Schwartz (Robinson, 2007).

3.2.11. Work Aspect Preference Scale (WAPS)

A escala WAPS foi criada por Pryor em 1982 e é uma medida de preferências relativamente a aspectos do trabalho (Sverko, Babarović & Sverko, 2008), assim os valores são entendidos como preferências, o que as pessoas gostam ou preferem no trabalho (White, 2006).

A escala mede 13 valores de trabalho, são eles: altruísmo, co-trabalhadores, criatividade, distanciamento, independência, estilo de vida, gestão, dinheiro, actividade física, prestígio, segurança, desenvolvimento e ambiente. Cada valor de trabalho é representado por quatro aspectos específicos do trabalho. A escala de resposta tem diferentes níveis de importância numa escala de 5 pontos de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante). A sua administração demora 10 a 20 minutos e que pode ser utilizada em adultos e adolescentes (Sverko, Babarović & Sverko, 2008).

A principal vantagem deste instrumento deve-se ao facto de ele poder ser usado no aconselhamento e desenvolvimento de carreira (Sverko, Babarović & Sverko, 2008).

Capítulo IV - Metodologia

4.1. Apresentação da Investigação

Estudar os valores é importante pois é através deles que as pessoas procuram o sentido para as experiências de trabalho e é através destes que interpretam estas mesmas experiências (Uçanok, 2009). Porque o trabalho não deve ser visto apenas com uma visão económica, deve sim permitir felicidade e realização do trabalhador (Alberton, 2008), os vários aspectos associados ao trabalho devem ser estudados.

Segundo Alberton (2008) o tema relativo aos significados atribuídos ao trabalho é um foco importante dos estudos acerca do trabalho, actualmente reforçado pelas mudanças no trabalho e o impacto nas mesmas nas atribuições ao trabalho. O autor refere ainda que apesar das transformações quase constantes actualmente do trabalho, compreender e estudar os significados do trabalho pode tornar-se numa forma de investigar a gestão de recursos humanos nas organizações.

A importância dos estudos dos valores do trabalho assenta na função social do trabalho, esta função social associa-se ao facto do trabalho ser uma fonte económica e de status social, uma forma de relacionamento social, entre outros aspectos da vida das pessoas (Roe & Ester, 1999).

Borges e Filho (2001b) referem que a dinâmica do construto significado do trabalho é um motivo para desenvolver estudos dentro deste tema. Aumentar o conhecimento acerca do significado do trabalho é algo relevante na medida em que permite entender a complexidade e dinâmica das relações humanas, bem como determinar o grau de influência das características do trabalho em cada pessoa e ainda pode permitir avaliar o impacto da centralidade do trabalho para a estrutura da sociedade actual (Santos, 2006).

Devido ao desenvolvimento e expansão dos mercados internacionais os estudos acerca da eficácia da gestão e das diferenças nos valores e atitudes de trabalho têm aumentado (Sotto & Kohls, 1990).

No mundo actual, os valores de trabalho ocupam um lugar maior no entendimento do comportamento humano (Ali & Al-Kazemi, 2005).

White (2006) refere segundo outros autores que os valores associados ao trabalho têm sido um alvo importante de consideração por muitos investigadores durante muitas décadas.

Judge e Bretz (1992) acrescentam que a atenção atribuída aos valores do trabalho, como um tema de investigação, tem vindo a incrementar nas últimas décadas.

O objectivo desta investigação é avaliar os valores que os trabalhadores em geral da população da Covilhã atribuem ao trabalho. A pertinência da elaboração desta investigação fundamenta-se na importância dos valores do trabalho e no seu reflexo a vários níveis no trabalhador e no seu trabalho (Lobato, 2004).

O desenho de investigação é observacional-descritivo, pois o estudo permite fornecer informações acerca da população em estudo (Ribeiro, 1999). Mais especificamente, o estudo é do tipo transversal pois foca-se num grupo representativo da população em estudo (Ribeiro, 1999) e é realizado num único momento histórico (Bordalo, 2006). Assim, o estudo foi realizado num único momento, não existindo assim um período de seguimento dos indivíduos participantes.

A variável dependente do presente estudo são os Valores do Trabalho (e seus factores), enquanto que as variáveis independentes são: género, idade, escolaridade, situação profissional, satisfação com o trabalho, anos de trabalho e número de pessoas que dependem economicamente do rendimento.

4.2. Objectivos

Os objectivos gerais da presente investigação são: analisar comparativamente os valores associados ao trabalho da população activa da Covilhã e analisar os valores de trabalho em função dos seus factores.

Relativamente aos objectivos específicos desta investigação são: Averiguar se há diferenças significativas nos valores associados ao trabalho entre:

- O género feminino e masculino;
- A idade;
- O grau de escolaridade;
- A situação profissional actual;
- A profissão;
- A satisfação com o seu trabalho actual;
- Os anos de trabalho;
- O número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do sujeito.

4.3. Método

4.3.1. Participantes

Os critérios de inclusão da amostra foram: populações activa (empregada e desempregada) residentes no Concelho da Covilhã que não fossem estudantes.

Participaram no estudo 172 sujeitos, sendo 82 sujeitos do género masculino (47,7%) e por 90 sujeitos do género feminino (52,3%). As características sócio-demográficas podem ser observadas na Tabela 14.

Relativamente à idade, os sujeitos da amostra têm idades compreendidas entre 22 anos e 67 anos. A média das idades é 40, 46 (DP=10,9), a mediana de 40 e a moda é 30 anos.

Quanto ao Estado Civil, 37 (21,5%) sujeitos são solteiros, 115 (66,9%) casados, 10 (5,8%) divorciados, 5 (2,9%) viúvos e 5 (2,9%) têm outro estado civil.

Relativamente à escolaridade, 50 (29,1%) dos indivíduos têm o Ensino Básico, 59 (34,3%) o Ensino Secundário, 42 (24,4%) uma Licenciatura, 3 (1,7%) uma Pós-Graduação, 13 (7,6%) um Mestrado, 2 (1,2%) têm Doutoramento e 3 (1,7%) têm outros tipos de escolaridades.

Quanto à situação profissional actual, dos sujeitos inquiridos 149 (86,6%) encontram-se empregados e 23 (13,4%) desempregados. Os 149 (86,6%) inquiridos empregados, foram organizados por áreas de profissão, as quais podem ser consultadas na Tabela 12.

No que concerne à variável anos de trabalho a média dos anos de trabalho da amostra é de 17,56 (DP=12,1), a máxima de 49 anos, a mínima de 1 e a mediana 15. 69 (40,1%) dos sujeitos têm anos de trabalho compreendidos entre o intervalo (1 a 10 anos), 42 (24,4%) no intervalo (11 a 20 anos), 35 (20,3%) no intervalo (21 a 30 anos), 17 (9,9%) no intervalo (31-40 anos) e 9 (5,2%) no intervalo (41-50 anos).

Quanto à quantidade de pessoas que dependem, a nível económico do rendimento do sujeito, a média desta variável é de 1,66 (DP=1,4), a máxima de 6, a mínima de 0 e a mediana de 2.

As características sócio demográficas encontram-se resumidas na tabela 14.

Tabela 14. Características Sócio-Demográficas da amostra (n=172)

Género	Masculino	82 (47,7%)	
	Feminino	90 (52,3%)	
Idade	Até aos 35	66 (38,4%)	
	Dos 36 aos 50	69 (40,1%)	
	Mais de 50	37 (21,5%)	
Estado Civil	Solteiro	37 (21,5%)	
	Casado	115 (66,9%)	
	Divorciado	10 (5,8%)	
	Viúvo	5 (2,9%)	
	Outro	5 (2,9%)	
Escolaridade	Ensino Básico	50 (29,1%)	
	Ensino Secundário	59 (34,3%)	
	Licenciatura	42 (24,4%)	
	Pós graduação	3 (1,7%)	
	Mestrado	13 (7,6%)	
	Doutoramento	2 (1,2%)	
	Outro	3 (1,7%)	
Situação Profissional Actual	Empregado	149 (86,6%)	
	Desempregado	23 (13,4%)	
Áreas de Trabalho	Área de Saúde	31 (17,8%)	
	Área Comercial	10 (5,7%)	
	Área Industrial	9 (5,2%)	
	Área da Educação e Formação	24 (13,8%)	
	Área Agrícola	4 (2,3%)	
	Área das Engenharias	6 (3,4%)	
	Área Administrativa	9 (5,2%)	
	Área de Economia e Gestão	12 (6,9%)	
	Área da Segurança Pública e Privada	5 (2,9%)	
	Área da Construção Civil	3 (1,7%)	
	Área Laboratorial	13 (7,5%)	
	Área de <i>Design</i>	4 (2,3%)	
	Trabalhadores Independentes	4 (2,3%)	
	Desempregados	23 (13,2%)	
	Outros	15 (8,6%)	
	Anos de Trabalho	[1-10 anos]	69 (40,1%)
		[11-20 anos]	42 (24,4%)
		[21-30 anos]	35 (20,3%)
		[31-40 anos]	17 (9,9%)
[41-50 anos]		9 (5,2%)	
Pessoas dependentes, a nível económico, do rendimento do respondente	0 pessoas	47 (27,3%)	
	1 pessoa	35 (20,3%)	
	2 pessoas	43 (25%)	
	3 pessoas	28 (16,3%)	
	4 pessoas ou mais pessoas	19 (10,9%)	

Por último, a variável satisfação com o seu trabalho actual, 25 (14,5%) sujeitos responderam que se encontram muitos satisfeitos com o seu trabalho actual, 83 (48,3) indicaram que se encontram satisfeitos com o seu trabalho actual, 34 (19,8%) responderam que não se encontram nem satisfeitos nem insatisfeitos, 6 (3,5%) encontram-se insatisfeitos e, por último, 1 (0,6%) muito insatisfeito. Os inquiridos desempregados, 23 (13,4%)

correspondem aos *missings* pois não responderam à questão. Estes dados encontram-se na Tabela 15.

Tabela 15. Resultados da Variável Satisfação com o Trabalho Actual (n=172)

		Frequência	Percentagem
Grau de Satisfação	Muito Satisfeito	25	14,5%
	Satisfeito	83	48,3%
	Nem Satisfeito nem Insatisfeito	34	19,8%
	Insatisfeito	6	3,5%
	Muito Insatisfeito	1	0,6%
	Total	149	86,6%
Missing System	23	13,4%	
Total	172	100,0%	

4.3.2. Instrumentos

Os instrumentos utilizados na presente investigação foram o Questionário Sócio-Demográfico e o Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.).

Questionário Sócio Demográfico

O Questionário Sócio Demográfico (cf. Anexo I) foi construído com o objectivo de recolher um conjunto de informações sociais e demográficas: sexo, idade, localidade, estado civil, escolaridade e situação profissional. Foram ainda incluídas questões acerca dos anos de trabalho, do número de pessoas que dependem economicamente da pessoa respondente e do grau de satisfação com a trabalho actual.

Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.)

O Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.) (cf. Anexo II) é a versão portuguesa de um questionário acerca de valores profissionais designado The Work

Values Inventory. Este questionário é de origem finlandesa e russa e foi construído em 1995 pelos autores Pentti Sinisalo e Larissa Shvets.

O racional teórico do Q.V.A.T. apoia-se nos trabalhos de Sinisalo e Shvets, bem como nas teorias propostas por Schwartz, Super e Sverko centradas na valorização do trabalho e na centralidade do mesmo. Assim, para os autores do questionário (Santos & Neves, 2004), os valores associados ao trabalho dizem respeito ao nível de importância e de centralidade que os indivíduos atribuem a determinadas dimensões da actividade laboral.

Lima Santos e Pina Neves são os autores que se encontram a realizar o processo de adaptação e validação. Os estudos realizados pelos autores da adaptação portuguesa revelam bons indicadores ao nível da validade, fidelidade, sensibilidade e do poder discriminativo, o que revela boas qualidades psicométricas do instrumento. As seis dimensões identificadas também revelaram sensibilidade ao contexto português (Santos & Neves, 2004).

O principal objectivo do Q.V.A.T. é avaliar os valores associados ao trabalho. O questionário é constituído por 20 itens que correspondem a características do trabalho, perante os itens o indivíduo atribui um nível de importância através de uma escala tipo Likert de 5 pontos, sendo ela: A - Não é mesmo nada importante; B - É pouco importante; C - É moderadamente importante; D - É bastante importante; e E - É mesmo muito importante (Santos & Neves, 2004).

Os autores da versão original do instrumento Sinisalo e Shvets (2000 cit in Santos & Neves, 2004) realizaram um estudo com estudantes finlandeses e russos de duas cidades. Os autores deste estudo obtiveram, a partir da análise factorial, 5 factores. Santos e Neves (cit in Santos & Neves, 2004) no seu estudo em 2002 obtiveram 6 factores numa amostra de trabalhadores portugueses. É possível observar que os itens que constituem os factores são semelhantes nas duas amostras, os autores do estudo português, sugerem que estas diferenças são explicadas por diferenças históricas, políticas e sociais dos dois países das amostras. As tabelas 16 e 17 demonstram os factores obtidos e os valores de *alpha* correspondentes que indicam a consistência associados ao estudo de Sinisalo e Shvets e Santos e Neves (2004).

Tabela 16. Factores encontrados por Sinisalo e Shvets (2000), respectivos itens e valores de *alpha*

Amostra finlandesa – cidade de Joensuu (Sinisalo & Shvets, 2000) N = 276			Amostra russa – cidade de Petrozavodsk (Sinisalo & Shvets, 2000) N = 344		
Factores	Itens	alpha	Factores	Itens	alpha
Self-development	3, 4, 5, 6, 8, 12 e 13	0,86	Social-conditions of work	7, 16, 17, 18, 19 e 20	0,83
Social-conditions of work	7, 18, 19 e 20	0,73	Self-development	3, 4, 5, 6, 8 e 13	0,75
Stress	14, 15, 16 e 17	0,73	Utility	9, 10, 11 e 12	0,65
Utility and security	9, 10 e 11	0,69	Stress	14 e 15	0,55
Autonomy-Individualism	1 e 2	0,57	Autonomy-Individualism	1 e 2	0,38

Fonte: Santos e Neves (2004)

Tabela 17. Factores encontrados junto de uma amostra de trabalhadores portugueses e respectivos itens e valores de *alpha*

Amostra de trabalhadores do Norte de Portugal (Lima Santos & Pina Neves, 2002) N = 243		
Factores	Itens	alpha
Ambiente Psicossocial de Trabalho	18, 19 e 20	0,82
Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	1, 6, 7 e 8	0,69
Salário e Segurança no Emprego	9, 10, 16 e 17	0,75
Desenvolvimento Profissional	4, 11, 12 e 13	0,74
Autonomia e Responsabilidade	2, 3, e 5	0,61
Baixa Exigência do Trabalho	14 e 15	0,41

Fonte: Santos & Neves (2004)

O Q.V.A.T. é um instrumento que ainda se encontra em estudo, como tal, as suas dimensões teóricas ainda não se encontram bem definidas e estabelecidas. No entanto, na tabela 18 é possível ver uma breve descrição das dimensões do Q.V.A.T. segundo os autores da adaptação e validação portuguesa.

Tabela 18. Breve descrição das dimensões do Q.V.A.T.

	Dimensão /Factor	Breve Descrição
Factor 1	Ambiente Psicossocial de Trabalho	Itens relacionados com o relacionamento com colegas de trabalho, supervisores e ambiente de trabalho
Factor 2	Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	Oportunidades de desenvolvimento e de aprendizagem pessoal que o trabalho pode proporcionar
Factor 3	Salário e Segurança no Emprego	Remuneração económica e estabilidade que o trabalho proporciona (valores extrínsecos)
Factor 4	Desenvolvimento Profissional	Itens associados à evolução e construção da carreira, ao desenvolvimento de competências profissionais e à frequência de acções de formação
Factor 5	Autonomia e Responsabilidade	São valores muito relacionados; associa-se às oportunidades de variar e inovar o trabalho
Factor 6	Baixa Exigência do Trabalho	Itens relacionados com o nível de exigência (física e intelectual) na actividade profissional

Fonte: construído a partir de Santos e Neves (2004)

Relativamente a este estudo, o *alpha* (α) de Cronbach indica a consistência interna dos factores da escala utilizada, os dados relativos ao α podem ser observados na tabela 19. Destaque para o α do factor Ambiente Psicossocial de Trabalho é de 0,77 o que se classifica como bom e o α do factor Desenvolvimento Profissional é de 0,60 o que se classifica como aceitável (DeVellis, 1991). Os *alphas* de Cronbach do factor Autonomia e Responsabilidade e Baixa Exigência no Trabalho são, segundo DeVellis (1991), inaceitáveis, por isso optou-se por não se analisar tais factores.

Tabela 19. Alpha de Cronbach dos factores do Q.A.V.T. (n=172)

Factores	Itens	Alpha Cronbach
Ambiente Psicossocial de Trabalho	18, 19 e 20	0,77
Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	1, 6, 7 e 8	0,54
Salário e Segurança no Emprego	9, 10, 16 e 17	0,58
Desenvolvimento Profissional	4, 11, 12 e 13	0,60
Autonomia e Responsabilidade	2, 3, e 5	0,32
Baixa Exigência do Trabalho	14 e 15	0,47

4.3.3. Procedimento

A investigação seguiu um plano que se traduz em momentos sequenciados. Inicialmente, procedeu-se à procura e pedido de autorização do Q.V.A.T.. O pedido de autorização ocorreu através do estabelecimento do contacto electrónico com o autor da adaptação e validação portuguesa do questionário. A resposta ao pedido efectuada foi positiva (cf. Anexo III).

De seguida, procedeu-se a construção do Questionário Socio-Demográfico usado na investigação. A construção deste questionário implicou a introdução de variáveis que foram identificadas durante a revisão da literatura como sendo importantes para os valores associados ao trabalho, como a idade e o género. Foram introduzidas ainda algumas variáveis exploratórias, são elas: o número de anos de trabalho e número de pessoas que dependem economicamente do rendimento do respondente.

Após a construção do Questionário Socio-Demográfico, decorreu a aplicação piloto do mesmo. Esta aplicação decorreu com o objectivo de verificar o entendimento e compreensão do Questionário Socio-Demográfico. Este foi aplicado a 3 sujeitos que preenchiam os critérios de inclusão referidos. Os resultados obtidos indicaram que o questionário construído era totalmente compreendido.

Posteriormente procedeu-se à aplicação dos Questionários (QVAT e Questionário Socio-Demográfico), em todas as aplicações foi pedido o consentimento informado de cada participante. Os questionários foram auto-respondidos, no entanto, foi explicitado o contexto e principais objectivos da investigação antes da aplicação. O local no qual decorreu toda a investigação foi no Concelho da Covilhã, mais especificamente os seguintes contextos: CITEVE, Lar de São José e população geral.

No CITEVE foi realizado um pedido informal de autorização de recolha de dados, o qual foi aceite de imediato pois esta entidade é um local de estágio em Psicologia do Trabalho e das Organizações. Nesta entidade as aplicações foram realizadas a trabalhadores e clientes que preenchessem os critérios de inclusão.

O Lar de São José, foi uma organização escolhida estrategicamente pela natureza da sua actividade, ou seja, por ser um Lar neste encontram-se em funções com diversas diferenças relativamente às variáveis sócio-demográficas avaliadas (como a idade, grau de escolaridade e profissão). Assim, neste caso foi realizado um pedido de autorização formal (por carta) o qual foi aceite e comunicado via telefónica (cf. Anexo IV). Nesta entidade as aplicações foram realizadas a trabalhadores que preenchessem os critérios de inclusão.

Por último, os restantes participantes foram provenientes da população geral e a sua recolha ocorreu de acordo com os critérios de inclusão.

Importante referir que a recolha recorreu de forma objectiva e rigorosa no que toca às condições de aplicação e questões éticas de investigação, das quais se destaca o respeito e a confidencialidade dos dados recolhidos.

Por último, procedeu-se à introdução e tratamento dos dados e à análise e discussão dos resultados, presente nos tópicos seguintes.

4.4. Análise de Dados

A análise estatística dos dados recolhidos foi efectuada com recurso ao *software SPSS – Statistic Package for Social Sciences*, versão 17 para *Windows*.

Primeiramente, foram realizadas as estatísticas descritivas para a caracterização da amostra, nomeadamente, a média, mediana, moda, mediana, mínimo, máxima e desvio padrão.

A seguir, foi calculada a consistência interna do instrumento foi calculada através do *alpha* (α) de Cronbach que é uma medida de fiabilidade interna (Ledesma, Ibáñez y Mora, 2002). Segundo DeVellis (1991) um *alpha* inferior a 0,50 é inaceitável, entre 0,50 e 0,60 é mau, entre 0,60 e 0,70 é aceitável, entre 0,70 e 0,80 é bom, entre 0,80 e 0,90 é muito bom e um valor igual ou superior a 0,90 é excelente.

Através do Teste de Kolmogorov-Smirnov foi testado se as variáveis em estudo se distribuía segundo um padrão de normalidade. Os resultados do teste demonstraram que a amostra não segue uma distribuição normal, foi então necessário recorrer a métodos não paramétricos (Maroco, 2007).

Deste modo, os objectivos e hipóteses de investigação foram analisados com recurso ao teste Wilcoxon e teste de Kruskal-Wallis.

O teste Wilcoxon (*z*) é um teste não paramétrico, a usar em alternativa ao teste *t*-student, e permite comparar a medida de tendência central da população sob estudo com um determinado valor teórico (Maroco, 2007).

O teste de Kruskal-Wallis (*k-w*) pode ser considerado como a alternativa não paramétrica à ANOVA *one-way* (Kruskal & Wallis, 1952 cit in Maroco, 2007) e pode ser então usado para testar se duas ou mais amostras provém de uma mesma população ou se de

populações diferentes ou se, de igual modo, as amostras provém de populações com a mesma distribuição (Maroco, 2007).

Em todas as análises efectuadas foram considerados os seguintes níveis de significância: resultados significativos sempre que a probabilidade de erro for inferior a 0,05; resultados muito significativos quando a probabilidade de erro for inferior a 0,01; resultados altamente significativos se a probabilidade de erro for inferior a 0,001 (Vaz, 2009).

Capítulo V - Resultados

A seguir serão apresentados os resultados deste estudo organizados a partir dos objectivos do mesmo.

1. Analisar os valores associados ao trabalho e analisar os valores de trabalho em função dos seus factores.

Na tabela 20 são apresentadas as medidas de tendência central de dispersão e de distribuição associada aos factores do presente estudo.

Tabela 20. Medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição associada aos factores da amostra (n=172)

Factores	Nº de itens	Média	Moda	Mediana	D. Padrão	Mínimo	Máximo
Ambiente Psicossocial de Trabalho	5	13,48	15,00	14,00	1,80	8,00	15,00
Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	3	17,33	18,00	18,00	2,00	8,00	20,00
Salário e Segurança no Emprego	4	16,82	17,00 ^a	17,00	2,43	10,00	20,00
Desenvolvimento Profissional	3	17,43	17,00	17,00	1,93	10,00	20,00

No estudo de Santos e Neves (2004), os autores obtiveram as medidas de tendência central de dispersão e de distribuição associada aos factores do referido estudo, que são apresentadas na Tabela 21.

Tabela 21. Medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição associada aos factores

Factores	Nº de itens	Média	Moda	Mediana	D. Padrão	Mínimo	Máximo
Ambiente Psicossocial de Trabalho	5	22	22	22,0	2,91	5	25
Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	3	15	15	15,0	1,69	3	15
Salário e Segurança no Emprego	4	14	14	15,0	2,98	4	20
Desenvolvimento Profissional	3	15	15	13,0	1,92	3	15

Fonte: Santos e Neves (2004)

Assim, comparativamente com o estudo de Santos e Neves (2004), o presente estudo

revelou uma média superior em todos os factores, à excepção do factor Ambiente Psicossocial de Trabalho (M = 22; DP = 13,48). Assim, face ao estudo de Santos e Neves (2004), a população da Covilhã apresenta resultados mais elevados nos factores: Trabalho Estimulante (M = 15; DP = 17,33); Salário e Segurança no Emprego (M = 14; DP = 16,82); e Desenvolvimento Profissional (M = 15; DP = 17,43).

2. Averiguar se há diferenças em relação aos valores associados ao trabalho comparativamente entre o género feminino e masculino

A comparação das médias quanto ao factor Ambiente Psicossocial do Trabalho no género masculino e feminino indica que, os indivíduos do género feminino apresentam uma média de 13,66 (DP = 1,69) que é superior aos indivíduos do género masculino, cuja média é de 13,28 (DP = 1,91). O teste Wilcoxon mostrou diferenças estatisticamente significativas ($z = -11,448$; $p < 0,001$).

No que concerne ao valor Trabalho Estimulante, foram igualmente encontradas diferenças estatisticamente significativas ($z = -11,416$; $p < 0,001$) na comparação das médias entre homens (M = 17,31; DP = 1,79) e mulheres (M = 17,34; DP = 2,18).

Relativamente à comparação de médias do factor Salário e Segurança no Emprego foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($z = -11,399$; $p < 0,001$) entre homens (M = 16,67; DP = 2,54) e mulheres (M = 16,96; DP = 2,34), o que indica que as mulheres valorizam mais o valor Salário e Segurança no Emprego do que os homens.

Por último, ao nível do valor Desenvolvimento Profissional foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas ($z = -11,415$; $p < 0,001$) na comparação entre homens (M = 17,52; DP = 1,78) e mulheres (M = 17,34; DP = 2,06), o que sugere que os homens atribuem mais importância ao valor Desenvolvimento Profissional do que as mulheres.

Estes dados podem ser observados na Tabela 22.

Tabela 22. Resultados da comparação entre o género masculino e feminino relativamente aos factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional (n=172)

Factor		Média	D. Padrão	z
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Masculino	13,28	1,91	-11,448***
	Feminino	13,66	1,69	
Trabalho Estimulante	Masculino	17,31	1,79	-11,416***
	Feminino	17,34	2,18	
Salário e Segurança no Emprego	Masculino	16,67	2,54	-11,399***
	Feminino	16,96	2,34	
Desenvolvimento Profissional	Masculino	17,52	1,78	-11,415***
	Feminino	17,34	2,06	

Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

3. Averiguar a existência de diferenças em relação aos valores associados ao trabalho comparativamente com a idade

Relativamente ao valor do trabalho Ambiente Psicossocial, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na comparação entre os grupos ($kw = 4,310$; $p = 0,116$). De igual modo, a comparação das médias dos grupos de idade, também não revelou diferenças estatisticamente significativas relativamente ao factor Trabalho Estimulante ($kw = 2,551$; $p = 0,279$).

Verificou-se uma diferença estatisticamente significativa associada ao factor Salário e Segurança do Emprego ($kw = 11,163$; $p < 0,01$), que indica que os indivíduos com idades compreendidas entre 36 e 50 anos atribuem mais importância ao Salário e Segurança no Emprego ($M = 17,49$; $DP = 2,17$), seguidos pelos indivíduos com mais de 50 anos ($M = 16,82$; $DP = 2,59$) e pelos indivíduos com idades até 35 anos ($M = 16,17$; $DP = 2,45$).

Por fim, quanto ao factor Desenvolvimento Profissional não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($kw = 0,433$; $p = 0,805$) quando comparados os indivíduos com idade até aos 35 anos ($M = 17,51$; $DP = 1,97$), com os indivíduos com idade compreendida entre 36 e 50 anos ($M = 17,43$; $DP = 1,91$) e indivíduos com mais de 50 anos ($M = 17,27$; $DP = 1,92$). No entanto, pode ser destacada a média superior dos indivíduos com idade até 35 anos pela preferência do valor Desenvolvimento Profissional.

Estes dados podem ser consultados na Tabela 23.

Tabela 23. Resultados da comparação entre os grupos de idade associados e os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional (n=172)

Factor	Intervalos de Idade	Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Até aos 35 anos	13,26	1,69	4,310
	Dos 36 aos 50 anos	13,47	1,98	
	Mais de 50 anos	13,89	1,63	
Trabalho Estimulante	Até aos 35 anos	17,42	2,09	2,551
	Dos 36 aos 50 anos	17,39	2,09	
	Mais de 50 anos	17,05	1,63	
Salário e Segurança no Emprego	Até aos 35 anos	16,17	2,45	11,163**
	Dos 36 aos 50 anos	17,49	2,17	
	Mais de 50 anos	16,82	2,59	
Desenvolvimento Profissional	Até aos 35 anos	17,51	1,97	0,433
	Dos 36 aos 50 anos	17,43	1,91	
	Mais de 50 anos	17,27	1,92	

Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

4. Averiguar se há diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente com o grau de escolaridade

Quando comparados os três grupos em relação aos valores do trabalho, verificou-se diferenças estatisticamente significativas nos factores Ambiente Psicossocial do Trabalho (kw = 8,533; p < 0,05) e Salário e Segurança no emprego (kw = 12,567; p < 0,01). Em relação aos valores Trabalho Estimulante (kw = 4,524; p = 0,104) e Desenvolvimento Profissional (kw = 2,864; p = 0,239), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Deste modo, estas diferenças encontradas indicam que: os indivíduos que possuem o ensino secundário (M = 13,93; D = 1,45) apresentam uma maior preferência pelo Ambiente Psicossocial do Trabalho, seguidos pelos indivíduos que possuem o ensino básico (M = 13,68; DP = 1,82) e pelos que possuem um grau superior (M = 13,00; DP = 1,88); os indivíduos que possuem o ensino secundário (M = 17,32; DP = 2,06) apresentam uma maior preferência pelo Salário e Segurança no Emprego, seguidos pelos indivíduos que possuem o ensino básico (M = 17,28; DP = 2,78) e pelos que possuem um grau superior (M = 16,08; DP = 2,21).

Estes resultados são apresentados na Tabela 24.

Tabela 24. Resultados da comparação entre três grupos de escolaridade associados aos factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional (n=172)

Factor		Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Ensino Básico	13,68	1,82	8,533*
	Ensino Secundário	13,93	1,45	
	Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento	13,00	1,88	
Trabalho Estimulante	Ensino Básico	16,86	2,09	4,524
	Ensino Secundário	17,37	2,24	
	Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento	17,70	1,62	
Salário e Segurança no Emprego	Ensino Básico	17,28	2,78	12,567**
	Ensino Secundário	17,32	2,06	
	Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento	16,08	2,21	
Desenvolvimento Profissional	Ensino Básico	17,26	2,29	2,864
	Ensino Secundário	17,24	1,97	
	Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento	17,87	1,42	

Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

5. Averiguar se há diferenças nos valores associados ao trabalho comparativamente com a situação profissional actual.

A análise dos valores de trabalho Ambiente Psicossocial do Trabalho ($z = -11,496$; $p < 0,001$), Trabalho Estimulante ($z = -11,412$; $p < 0,001$), Salário e Segurança no Emprego ($z = -11,398$; $p < 0,001$) e Desenvolvimento Profissional ($z = -11,417$; $p < 0,001$) relativamente à situação profissional actual, demonstrou diferenças estatisticamente significativas.

No valor Ambiente Psicossocial do Trabalho, as diferenças encontradas podem indicar que os indivíduos empregados ($M = 13,61$; $DP = 1,47$) apresentam uma maior preferência pelo valor referido comparativamente com os indivíduos que se encontram numa situação de desemprego ($M = 13,46$; $DP = 1,85$).

No que concerne ao valor Trabalho Estimulante, as diferenças encontradas mostram que indivíduos desempregados ($M = 17,37$; $DP = 2,01$) atribuem mais importância ao valor mencionado comparativamente com os empregados ($M = 17,01$; $DP = 1,93$).

Quanto ao valor Salário e Segurança no emprego, a comparação entre indivíduos empregados e desempregados, evidenciou que os indivíduos empregados ($M = 17,52$; $DP = 2,43$) valorizam mais o valor Salário e Segurança no emprego comparativamente com os indivíduos desempregados ($M = 16,71$; $DP = 2,43$).

Por último, acerca do valor Desenvolvimento Profissional as diferenças encontradas indicam que os indivíduos empregados ($M = 17,91$; $DP = 2,27$) apresentam uma maior preferência pelo valor referido comparativamente com os indivíduos desempregados ($M = 17,34$; $DP = 1,86$).

Estes resultados podem ser observados na Tabela 25.

Tabela 25. Resultados da comparação entre a Situação Profissional e os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional ($n=172$)

Factor		Média	D. Padrão	z
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Empregado	13,61	1,47	-11,496***
	Desempregado	13,46	1,85	
Trabalho Estimulante	Empregado	17,01	1,93	-11,412***
	Desempregado	17,37	2,01	
Salário e Segurança no Emprego	Empregado	17,52	2,43	-11,398***
	Desempregado	16,71	2,43	
Desenvolvimento Profissional	Empregado	17,91	2,27	-11,417***
	Desempregado	17,34	1,86	

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

6. Averiguar se há diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente com as profissões

A comparação das médias entre os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($kw = 20,919$; $p = 0,104$), Trabalho Estimulante ($kw = 22,505$; $p = 0,069$), Salário e Segurança no

Emprego ($kw = 21,809$; $p = 0,083$) e Desenvolvimento Profissional ($kw = 16,466$; $p = 0,286$) e as diferentes áreas de trabalho, não evidenciou diferenças estatisticamente significativas.

Apesar de não terem sido encontradas diferenças significativas, pode destacar-se a média superior dos trabalhadores da Área Comercial ao nível dos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($M = 14,40$; $DP = 1,35$) e Desenvolvimento Profissional ($M = 18,10$; $DP = 1,66$). Estes resultados podem ser observados na Tabela 26.

Tabela 26. Resultados da comparação entre às áreas de trabalho e o factor Ambiente Psicossocial do Trabalho e Desenvolvimento Profissional ($n=172$)

Factor	Área de Trabalho	Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Área de Saúde	14,00	1,46	20,919
	Área Comercial	14,40	1,35	
	Área Industrial	14,33	1,00	
	Área da Educação e Formação	13,50	1,59	
	Área Agrícola	14,00	1,41	
	Área das Engenharias	12,33	1,41	
	Área Administrativa	12,33	0,82	
	Área de Economia e Gestão	13,00	2,63	
	Área da Segurança Pública e Privada	11,00	3,24	
	Área da Construção Civil	11,67	1,53	
	Área Laboratorial	13,00	1,78	
	Área de <i>Design</i>	13,25	1,26	
	Trabalhadores Independentes	13,50	1,73	
	Desempregados	13,61	1,47	
	Outros	13,20	2,27	
Desenvolvimento Profissional	Área de Saúde	17,71	2,08	16,466
	Área Comercial	18,10	1,66	
	Área Industrial	16,78	1,72	
	Área da Educação e Formação	17,83	1,63	
	Área Agrícola	17,50	1,73	
	Área das Engenharias	17,33	0,52	
	Área Administrativa	16,78	1,56	
	Área de Economia e Gestão	18,08	1,44	
	Área da Segurança Pública e Privada	16,40	1,34	
	Área da Construção Civil	15,00	3,61	
	Área Laboratorial	17,15	1,91	
	Área de <i>Design</i>	17,00	1,63	
	Trabalhadores Independentes	17,25	0,96	
	Desempregados	17,91	2,27	
	Outros	17,91	2,27	

A comparação das médias entre as áreas de trabalho e o valor Trabalho Estimulante ($kw = 22,505$; $p = 0,069$), não demonstrou diferenças estatisticamente significativas. Como

pode ser observado na tabela 27, são os indivíduos trabalhadores da Área de *Design* (M =19,50; DP = 1,00) que apresentam uma maior média no valor Trabalho Estimulante.

Tabela 27. Resultados da comparação entre às áreas de trabalho e o factor Trabalho Estimulante (n=172)

Trabalho Estimulante	Área de Saúde	17,48	1,88	22,505
	Área Comercial	18,40	1,35	
	Área Industrial	16,89	2,80	
	Área da Educação e Formação	17,54	1,41	
	Área Agrícola	16,75	1,71	
	Área das Engenharias	17,50	1,05	
	Área Administrativa	17,00	2,06	
	Área de Economia e Gestão	18,08	1,56	
	Área da Segurança Pública e Privada	17,40	1,52	
	Área da Construção Civil	17,67	2,08	
	Área Laboratorial	17,69	1,89	
	Área de <i>Design</i>	19,50	1,00	
	Trabalhadores Independentes	17,25	2,217	
	Desempregados	17,09	1,93	
	Outros	15,33	2,82	

Quanto ao valor Salário e Segurança no emprego (kw = 21,809; p = 0,083), também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Ao nível deste valor, são os trabalhadores da Área da Construção Civil (M =19,67; DP = 0,58) que apresentam uma média superior relativamente às restantes áreas do trabalho.

Tabela 28. Resultados da comparação entre às áreas de trabalho e o factor Salário e Segurança no Emprego (n=172)

Salário e Segurança no Emprego	Área de Saúde	16,74	2,89	21,809
	Área Comercial	16,30	3,06	
	Área Industrial	18,11	2,09	
	Área da Educação e Formação	16,71	1,99	
	Área Agrícola	17,75	1,26	
	Área das Engenharias	14,67	1,21	
	Área Administrativa	17,33	1,41	
	Área de Economia e Gestão	16,08	2,50	
	Área da Segurança Pública e Privada	15,60	2,70	
	Área da Construção Civil	19,67	0,58	
	Área Laboratorial	15,77	2,86	
	Área de <i>Design</i>	17,00	1,63	
	Trabalhadores Independentes	17,00	2,00	
	Desempregados	17,52	2,43	
	Outros	17,20	2,08	

7. Averiguar a existência de diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente com a satisfação com o seu trabalho actual

A comparação das médias entre os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($kw = 9,223$; $p = 0,056$), Trabalho Estimulante ($kw = 7,215$; $p = 0,125$), Salário e Segurança no Emprego ($kw = 2,881$; $p = 0,578$) e Desenvolvimento Profissional ($kw = 6,799$; $p = 0,147$) em relação aos graus de satisfação com o seu trabalho actual, não demonstrou diferenças estatisticamente significativas.

Apesar de não se verificarem diferenças estatisticamente significativas, pode notar-se uma média superior dos indivíduos que se encontram muito insatisfeitos com o seu trabalho actual ao nível dos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional. Por sua vez, ao nível do valor Trabalho Estimulante, os indivíduos que apresentam uma maior média neste valor, são os indivíduos que se encontram muito satisfeitos com o seu trabalho actual ($M = 18,24$; $DP = 1,76$).

Estes dados são apresentados na tabela 29.

Tabela 29. Resultados da comparação o Grau de Satisfação com o trabalho actual e os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Trabalho e Desenvolvimento Profissional ($n=172$)

Factor	Grau de satisfação	Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	Muito Satisfeito	14,16	1,70	9,223
	Satisfeito	13,30	1,79	
	Nem Satisfeito nem Insatisfeito	13,15	2,09	
	Insatisfeito	14,12	1,33	
	Muito Insatisfeito	15,00		
Trabalho Estimulante	Muito Satisfeito	18,24	1,76	7,215
	Satisfeito	17,22	1,84	
	Nem Satisfeito nem Insatisfeito	17,03	2,57	
	Insatisfeito	17,67	1,03	
	Muito Insatisfeito	18,00		
Salário e Segurança no Emprego	Muito Satisfeito	16,88	2,74	2,881
	Satisfeito	16,64	2,48	
	Nem Satisfeito nem Insatisfeito	16,71	2,13	
	Insatisfeito	16,50	2,26	
	Muito Insatisfeito	20,00		
Desenvolvimento Profissional	Muito Satisfeito	18,01	1,68	6,799
	Satisfeito	17,14	1,89	
	Nem Satisfeito nem Insatisfeito	17,21	1,95	
	Insatisfeito	17,83	1,12	
	Muito Insatisfeito	19,00		

8. Averiguar se há diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente com os anos de trabalho

A análise das diferenças dos valores de trabalho associados aos anos de trabalho revelou diferenças estatisticamente significativas ao nível do factor Salário e Segurança no Emprego ($kw = 12,600$; $p < 0,05$). Esta diferença sugere que os indivíduos com anos de trabalho compreendidos no intervalo de 21 a 30 anos ($M = 17,80$; $DP = 2,06$) são aqueles que mais valorizam o valor Salário e Segurança no Emprego, sendo que os indivíduos com anos de trabalho compreendidos entre o intervalo de 41 a 50 anos são aqueles que menos atribuem importância ao valor referido ($M = 15,78$; $DP = 2,28$).

Por outro lado, a comparação dos anos de trabalho e dos valores Ambiente Psicossocial do trabalho ($kw = 3,297$; $p = 0,509$), Trabalho Estimulante ($kw = 4,521$; $p = 0,340$) e Desenvolvimento Profissional ($kw = 2,963$; $p = 0,564$), não evidenciou diferenças estatisticamente significativas.

A tabela 30 apresenta estes resultados.

Tabela 30. Resultados da comparação entre os anos de trabalho associados aos factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional (n=172).

Factor		Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	0 a 10 anos	13,19	1,86	3,297
	11 a 20 anos	13,64	1,75	
	21 a 30 anos	13,74	1,73	
	31 a 40 anos	13,59	1,87	
	41 a 50 anos	13,67	1,87	
Trabalho Estimulante	0 a 10 anos	17,51	1,99	4,521
	11 a 20 anos	17,61	1,92	
	21 a 30 anos	16,86	2,24	
	31 a 40 anos	26,94	1,64	
	41 a 50 anos	17,22	1,99	
Salário e Segurança no Emprego	0 a 10 anos	16,30	2,53	12,600*
	11 a 20 anos	17,19	2,09	
	21 a 30 anos	17,80	2,06	
	31 a 40 anos	16,53	3,00	
	41 a 50 anos	15,78	2,28	
Desenvolvimento Profissional	0 a 10 anos	17,62	1,99	2,963
	11 a 20 anos	17,40	1,79	
	21 a 30 anos	17,49	1,82	
	31 a 40 anos	16,88	2,15	
	41 a 50 anos	16,89	2,01	

Nota: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

9. Averiguar se há diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente ao número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do sujeito

A comparação entre a variável número de pessoas dependentes economicamente do sujeito respondente e os valores de trabalho, revelou diferenças estatisticamente significativas no que toca ao valor Salário e Segurança no Emprego (kw = 19,066; p < 0,01). Neste sentido, observou-se que as pessoas que têm 4 ou mais pessoas dependentes do seu rendimento são aquelas que mais importância atribuem ao Salário e Segurança no emprego (M = 18,42; DP = 2,14).

Relativamente, aos restantes valores não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas: Ambiente Psicossocial do Trabalho (kw = 7,453; p = 0,114),

Trabalho Estimulante ($kw = 2,592$; $p = 0,628$) e Desenvolvimento Profissional ($kw = 0,831$; $p = 0,934$). Destaque para a média superior apresentada pelos indivíduos que não têm ninguém dependente a nível económico do seu rendimento, comparativamente com os restantes indivíduos, ao nível do valor Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal).

Tabela 31. Resultados da comparação entre o número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do respondente e os factores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional ($n=172$)

Factor	Número de Pessoas	Média	D. Padrão	kw
Ambiente Psicossocial do Trabalho	0 Pessoas	13,59	1,52	7,453
	1 Pessoa	12,71	2,28	
	2 Pessoas	13,48	1,72	
	3 Pessoas	13,75	1,65	
	4 ou mais pessoas	14,16	1,54	
Trabalho Estimulante	0 Pessoas	17,74	1,58	2,592
	1 Pessoa	17,03	1,99	
	2 Pessoas	17,23	2,02	
	3 Pessoas	17,21	2,02	
	4 ou mais pessoas	17,26	2,79	
Salário e Segurança no Emprego	0 Pessoas	16,49	2,36	19,066**
	1 Pessoa	15,89	2,57	
	2 Pessoas	16,72	2,20	
	3 Pessoas	17,61	2,28	
	4 ou mais pessoas	18,42	2,14	
Desenvolvimento Profissional	0 Pessoas	17,36	2,12	0,831
	1 Pessoa	17,46	1,68	
	2 Pessoas	17,37	1,70	
	3 Pessoas	17,75	1,78	
	4 ou mais pessoas	17,21	2,57	

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Capítulo VI - Discussão dos resultados

O presente estudo revelou uma média superior em todos os factores, à excepção do factor Ambiente Psicossocial de Trabalho, quando comparamos os resultados ao estudo de Santos e Neves (2004). Deste modo, pode concluir-se que os trabalhadores da Covilhã atribuem mais importância aos seguintes valores do trabalho: Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal); Salário e Segurança no Emprego; e Desenvolvimento Profissional.

Diogo e Maheirie (2007) destacam a importância de abordar as diferenças de género nos estudos sobre o mundo de trabalho. O género torna-se então uma variável importante para o estudo dos valores. Na presente investigação, foram encontradas diferenças no que toca à importância por diferentes valores do trabalho. Mais especificamente, os indivíduos do género feminino mostraram uma maior preferência pelos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante e Salário e Segurança no Emprego em relação aos indivíduos do género masculino. Deste modo, os indivíduos do género feminino valorizam mais o relacionamento com colegas de trabalho, supervisores e ambiente de trabalho (Ambiente Psicossocial de Trabalho); as oportunidades de desenvolvimento e de aprendizagem pessoal que o trabalho pode proporcionar (Trabalho Estimulante); e a remuneração económica e estabilidade que o trabalho proporciona (Salário e Segurança no Emprego).

Por sua vez, os sujeitos inquiridos do género masculino mostraram uma maior preferência pelo valor Desenvolvimento Profissional em relação aos sujeitos do género feminino, o que sugere que os homens valorizam mais a evolução e construção da carreira, o desenvolvimento profissional e a frequência de acções de formação.

Os resultados ao nível da comparação de género vão de encontro ao que Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006) defendem, ou seja, os valores de trabalho têm demonstrado diferenças entre homens e mulheres. Fouad e Kammer (1989) também demonstram que as mulheres procuram ambientes de trabalho e ambientes sociais agradáveis, o que vai de encontro à preferência das mulheres, encontrada no presente estudo, pelo ambiente psicossocial no trabalho.

Ao nível do valor Salário e Segurança no Emprego, os resultados deste estudo, corroboram os dados obtidos por Konrad, Ritchie, Lieb e Corrigall (2000 cit in Frieze, Olson, Murrell & Selvan, 2006), Rottinghaus e Zytowski (2006), Sinisalo (2004 cit in Lips & Lawson, 2009) e por Duffy e Sedlacek (2007) que indicam que os homens atribuem mais

valor ao salário do que as mulheres. Por sua vez, no estudo de Yu (1995 cit in Li, Liu & Wan, 2008) acerca dos valores do trabalho, o autor encontrou uma maior preferência das mulheres pela segurança no trabalho; bem como segundo outros estudos (Beutel & Marini, 1995; Marini *et al.*, 1996; Birkelund *et al.*, 2000; Konrad *et al.*, 2000 cit in Daehlen, 2007; Harris & Earle, 1986) foi concluído que as mulheres consideraram mais importante os valores extrínsecos do trabalho, onde são enquadradas por exemplo, a remuneração salarial e as recompensas.

Deste modo, pode observar-se, tal como Hitlin e Piliavin (2004) sugerem, que os resultados dos estudos nas diferenças de género em termos de valores não são consensuais. Este facto pode dever-se a características específicas e pessoais no que toca aos valores de trabalho em ambos os géneros ou pode também estar associado ao facto de cada contexto de estudo poder ter diferentes características e funções associadas aos géneros. Neste sentido, como cada contexto tem as suas particularidades, o mundo de trabalho e o trabalho em si correspondente a cada contexto, pode também ter um impacto nos valores associados ao trabalho.

Li, Liu e Wan (2008) mencionam que os valores de trabalho estão relacionados com a idade, assim a diferença de idade influencia os valores o que pode reflectir-se no desempenho e nos resultados do trabalho. No presente estudo, apenas foi encontrada uma diferença significativa ao nível das idades, sendo esta ao nível do valor Salário e Segurança no Emprego. A diferença encontrada indica que os indivíduos com idade compreendida entre 36 e 50 anos são aqueles que atribuem mais importância ao valor referido, relativamente aos indivíduos mais velhos, com mais de 50 anos, e aos indivíduos com idades até 35 anos.

Tal como Lobato (2004) refere, a idade cronológica não permite estabelecer, com exactidão, os acontecimentos da vida de um indivíduo. No entanto, a diferença encontrada neste estudo pode sugerir que os indivíduos mais novos, até 35 anos, são aqueles que apresentam uma menor preferência em relação ao valor Salário e Segurança no Emprego. A baixa preferência pela remuneração económica e estabilidade que o trabalho proporciona, pode ser justificada pela média superior que estes indivíduos apresentaram neste estudo pela preferência do valor Desenvolvimento Profissional. Este valor associa-se aos aspectos de evolução e construção de carreira, de desenvolvimento de competências profissionais e à frequência de formações.

Quanto ao grau de escolaridade, Li, Liu e Wan (2008) realizam um estudo no qual concluíram que o grau de escolaridade tem impacto nos valores do trabalho. Neste mesmo estudo os autores notaram que à medida que o grau de escolaridade for aumentando, maior é a

preferência por valores intrínsecos, como o desenvolvimento pessoal. Este valor, no Q.V.A.T. está associado ao Trabalho Estimulante, não demonstrou diferenças significativas na comparação com os graus de escolaridade. No entanto, foram encontradas diferenças ao nível dos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho e Salário e Segurança no Emprego.

Deste modo, no presente estudo conclui-se que os indivíduos que possuem o Ensino Secundário apresentam uma maior preferência pelo Ambiente Psicossocial do Trabalho, seguidos dos indivíduos com o Ensino Básico, sendo que os indivíduos com grau de escolaridade superior (Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento) apresentam a preferência mais baixa por este valor.

Ao nível do valor Salário e Segurança no Emprego, foram encontradas diferenças, o que indica que: os indivíduos com o Ensino Básico são aqueles que mais valorizam o Salário e a Segurança no Emprego, seguido pelos indivíduos que possuem o Ensino Secundário, sendo que, os indivíduos com grau de escolaridade superior (Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento) são aqueles que menos valorizam este valor do trabalho.

Estas diferenças encontradas vão de encontro ao que Johnson e Elder's (2002 cit in Daehlen, 2007) que indicam que os valores de trabalho são influenciados pelo nível de ensino.

A análise dos valores de trabalho em relativamente à situação profissional actual mostrou diferenças ao nível de todos os valores estudados: Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional. Deste modo, pode referir-se que a situação de emprego e desemprego faz alterar a preferência por determinados valores, assim: os indivíduos que se encontram empregados atribuem mais importância aos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional; por sua vez, os indivíduos que se encontram numa situação de desemprego apenas demonstram uma maior preferência pelo valor Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal).

Estes dados podem estar relacionados com o facto de, em geral, as pessoas empregadas terem as suas preferências pelos valores de trabalho estabelecidas pelo trabalho que possuem, no entanto as pessoas desempregadas podem ter valores de trabalho menos específicos e menos estruturados devido à ausência do trabalho.

Bento (2009) sugere que os valores atribuídos ao trabalho influenciam a forma como uma pessoa vivencia o emprego, deste modo, a relação entre os valores do trabalho e a situação profissional, poderá ser uma relação de duas direcções, na qual os valores e a situação profissional se influenciam mutuamente.

Relativamente à análise das áreas de trabalho e dos valores de trabalho, não foram encontradas diferenças ao nível dos valores de trabalho consoante a área de trabalho. Estes resultados podem dever-se à diversidade de áreas de trabalho abrangidas pelo estudo.

Como Paschoal e Tamayo (2005) mencionam, os valores associados ao trabalho apresentam uma relação com várias variáveis organizacionais, entre as quais se destaca a satisfação com o trabalho. A análise dos valores de trabalho e do grau de satisfação com o trabalho, não revelou diferenças significativas. A ausência destas diferenças corrobora as diferenças encontradas no estudo dos autores Alas e Rees (2006), e os dados sugeridos por Adkins e Russell (1977) e Daehlen (2008).

No que concerne à análise dos valores associados ao trabalho e a variável anos de trabalho, os resultados mostraram que existem diferenças entre as preferências dos indivíduos ao nível do valor Salário e Segurança o que indica que os indivíduos com anos de trabalho compreendidos no intervalo de 21 a 30 anos são aqueles que mais valorizam o valor Salário e Segurança no Emprego, sendo que os indivíduos com anos de trabalho compreendidos entre o intervalo de 41 a 50 anos são aqueles que menos atribuem importância ao valor referido. No que concerne aos restantes valores (Ambiente Psicossocial do trabalho, Trabalho Estimulante e Desenvolvimento Profissional), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na comparação entre os diferentes intervalos de anos de trabalho.

A comparação da variável número de pessoas dependentes economicamente do sujeito respondente e os valores de trabalho, revelou diferenças estatisticamente significativas no que toca ao valor Salário e Segurança no Emprego, o que indica que as pessoas que têm 4 ou mais pessoas dependentes do seu rendimento são aquelas que mais importância atribuem ao Salário e Segurança no emprego do que aquelas pessoas que têm menos de 4 pessoas dependentes do seu rendimento. Deste modo podemos concluir que o elevado número de pessoas dependentes do rendimento económico, faz aumentar a importância atribuída ao valor Salário e Segurança no Emprego.

Capítulo VII - Conclusões

O trabalho surge na literatura como o principal meio de produção e de vida das sociedades (Diogo & Coutinho, 2006). A importância do trabalho torna-o fonte de diversos estudos e devido às suas transformações nos últimos séculos (Alberton, 2008), estes estudos tornam-se ainda mais necessários e úteis. É neste contexto que surge o estudo dos valores do trabalho.

No mundo do trabalho, os valores são geralmente mais abordados como o grau de importância atribuído a vários aspectos relacionados com o trabalho (Perron & St-Onge, 1991).

As principais conclusões do estudo reportam-se para o facto dos sujeitos atribuírem mais importância aos valores Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal), Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional, comparativamente com o estudo de Santos e Neves (2004); o valor ao qual a população da Covilhã atribui menos importância, em comparação com os resultados do estudo referido foi o Ambiente Psicossocial.

O presente estudo sugere ainda a existência das diferenças de valores ao nível dos géneros, estas diferenças, podem ser justificadas, tal como Lamer (1994 cit in Owuamanam & Owuamanam, 2009) indica, pelas forças do mercado de trabalho actual e pelo tempo histórico no qual nos situamos.

Quanto à idade dos indivíduos, neste estudo conclui-se que a idade influencia os valores, nomeadamente, o valor Salário e Segurança no Emprego. Este valor é aquele mais valorizado pelas pessoas com idades compreendidas entre 36 e 50 anos, e menos valorizado pelos indivíduos com menos de 35 anos.

No presente estudo, foram ainda encontradas diferenças nos valores associados ao trabalho em relação ao grau de escolaridade dos sujeitos. Deste modo, foram encontradas diferenças ao nível dos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho e Salário e Segurança no Emprego, o que sugere que os indivíduos que possuem o Ensino Secundário apresentam uma maior preferência pelo Ambiente Psicossocial do Trabalho, seguidos dos indivíduos com o Ensino Básico, sendo que os indivíduos com grau de escolaridade superior (Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento) apresentam a preferência mais baixa por este valor. Ao nível do valor Salário e Segurança no Emprego, os indivíduos com o Ensino Básico são aqueles que mais valorizam o Salário e a Segurança no Emprego, seguido pelos indivíduos que possuem o Ensino Secundário, sendo que, os indivíduos com grau de escolaridade

superior (Licenciatura, Pós-Graduação, Mestrado e Doutoramento) são aqueles que menos valorizam este valor do trabalho. Assim, concluiu-se que o nível de ensino pode ter impacto nos valores de trabalho.

Relativamente à análise dos valores de trabalho em relativamente à situação profissional actual, concluiu-se que o facto de estar empregado ou desempregado pode ter impacto nos valores estudados: Ambiente Psicossocial do Trabalho, Trabalho Estimulante, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional. Mais especificamente, concluiu-se que os indivíduos que se encontram empregados atribuem mais importância aos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho, Salário e Segurança no Emprego e Desenvolvimento Profissional, enquanto que os indivíduos que se encontram numa situação de desemprego apenas demonstram uma maior preferência pelo valor Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal).

Neste estudo, não foram encontradas diferenças ao nível dos valores de trabalho consoante a área de trabalho dos sujeitos participantes, estes resultados podem dever-se à diversidade de áreas de trabalho abrangidas no estudo e à pouca representatividade de cada área.

A análise dos valores de trabalho e do grau de satisfação com o trabalho, não revelou diferenças significativas, o que não vai de encontro ao encontrado na literatura, na qual é mencionado que as pessoas satisfeitas possuem valores de trabalho mais intrínsecos (Daehlen, 2008), como o Trabalho Estimulante (desenvolvimento pessoal).

Por último, a análise das variáveis número de anos de trabalho e número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do respondente, evidenciou que o número de anos trabalho e o número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do respondente têm um impacto nos valores do trabalho do seguinte modo: os indivíduos com anos de trabalho compreendidos no intervalo de 21 a 30 anos são aqueles que mais valorizam o valor Salário e Segurança no Emprego, sendo que os indivíduos com anos de trabalho compreendidos entre o intervalo de 41 a 50 anos são aqueles que menos atribuem importância ao valor referido; as pessoas que têm 4 ou mais pessoas dependentes do seu rendimento são aquelas que mais importância atribuem ao Salário e Segurança no emprego do que aquelas pessoas que têm menos de 4 pessoas dependentes do seu rendimento, o que indica que o elevado número de pessoas dependentes do rendimento económico, faz aumentar a importância atribuída ao valor Salário e Segurança no Emprego.

Os resultados deste estudo podem ter reflectido a conjuntura actual do trabalho no país e da envolvente sócio-laboral actual, marcado pelas elevadas taxas de desemprego e pela

dificuldade em encontrar um trabalho. Assim, o significado do trabalho, a percepção do trabalho e os factores mais valorizados no trabalho podem ter sido influenciados pela envolvente externa contemporânea.

Ainda, os resultados deste estudo podem dever-se ao facto de que, sendo o trabalho o modo de vida da maioria das pessoas, possuindo elementos extrínsecos ao trabalho, a importância que as pessoas atribuem a cada valor, intrínseco e extrínseco, pode variar de pessoa para pessoa. Pois, cada pessoa tem uma percepção individual do trabalho e nem sempre este se assume como um valor central na vida das pessoas. Como tal, as diferenças pessoas podem ter tido um impacto nos resultados obtidos.

As principais potencialidades do presente estudo foram o facto de esta investigação ser uma mais-valia para o tema dos valores associados ao trabalho e de poder contribuir para o aumento de estudos relacionados com os valores no trabalho. Esta investigação permitiu ainda o estudo e a análise dos valores do trabalho numa população específica, da Covilhã, bem como a análise e comparação dos valores entre várias características sócio-demográficas. Deste modo, o facto de o estudo ter ocorrido com uma população específica e com num contexto sócio-demográfico particular, pode tornar-se uma potencialidade para a investigação na região da Covilhã.

Algumas das principais limitações do estudo estão relacionadas com a baixa consistência interna de alguns factores da escala, que se pode dever ao facto dos factores serem constituídos por poucos itens ou pela percepção dos sujeitos face aos itens ter sido diferenciada; as respostas podem ter sido respondidas com o efeito da desejabilidade social, o que indica a tendência para se responder em concordância com o que vai de encontro a uma maior aprovação social acerca dos valores do trabalho.

Quanto às implicações práticas do estudo realizado pode-se destacar a importância dos valores do trabalho no desempenho, atitudes e comportamentos face ao trabalho e no trabalho. Assim, um melhor conhecimento dos valores do trabalho permitirá conhecer os trabalhadores, construir estratégias de gestão adequadas para um bom funcionamento organizacional e para um melhor desempenho individual no trabalho.

Relativamente às perspectivas para investigações futuras, faz sentido o estudo dos valores de trabalho em relação com os outros valores de vida, incluindo áreas pessoais, familiares e de lazer, avaliando assim a centralidade do trabalho ou o trabalho como um valor central. No futuro, pode ser também importante o estudo dos valores associados ao trabalho em relação ao desenvolvimento vocacional e humano ao longo do ciclo vital, pois segundo

Rounds e Armstrong (2005) os valores de trabalho estão ligados ao desenvolvimento de carreira. Por fim, dada a escassez de modelos teóricos sólidos que permitam entender o construto valores do trabalho destacada por Porto e Tamayo (2003), as investigações futuras podem direccionar-se num sentido de desenvolver conhecimento dentro da área anunciada.

Assim, dadas as constatações desta investigação, acredita-se que a continuidade de investigações e pesquisas sobre os valores associados ao trabalho poderá contribuir para o início de uma nova época de estudo dos valores no mundo do trabalho.

Referencias Bibliográficas

- Adkins, C.L. & Russell, C.J. (1997). Supervisor-Subordinate work value congruence and subordinate performance: a pilot study. *Journal of Business and Psychology*, 12 (2), 205-218.
- Alas, R. & Rees, C.J. (2006). Work-related Attitudes, Values and Radical Change in Post-Socialist Contexts: A Comparative Study. *Journal of Business Ethics*, 68, 181–189.
- Ali, A.J. & Amirshahi, M. (2002). The Iranian Manager: Work Values and Orientations. *Journal of Business Ethics*, 40, 133–143.
- Ali, A.J. & Kazemi, A.A. (2005). The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations. *Journal of Business Ethics*, 60, 63–73.
- Alberton, D.M. (2008). *Os Sentidos atribuídos ao trabalho pelos profissionais do ramo publicitário de Porto Alegre*. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Berings, D., Fruyt, F. & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349–364.
- Betz, N.E. (2005). Women's Career Development. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 253-277). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Bordalo, A.A. (2006). Estudo transversal e/ou longitudinal. *Revista Paraense de Medicina*, 20 (4).
- Bento, S.P.A. (2009). *“Os Inempregáveis”*: Estudos de caso sobre os impactos psicossociais do não-emprego em licenciados portugueses. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

- 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 (1), 1071-10379
- Borges, L.O. & Filho, A.A. (2001a). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6 (2), 177-194.
- Borges, L.O. & Filho, A.A. (2001b). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1 (2), 11-44.
- Borges, L.O. & A.A. Filho (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMT. *Avaliação Psicológica*, 2 (2), 123-145.
- Brown, D. (2002). The Role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. In D. Brown. *Career Choice and Development* (4ªEd) (pp. 465- 499). San Francisco: Josey-Bass, A Wiley Company.
- Chu, K.H.L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*, 29, 320-330.
- Coda, R. & Fonseca, G.F. (2004). Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 6 (14), 7- 18.
- Conselho Federal de Psicologia (2010). *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (1ªED). Brasília: Conselho Federal de Psicologia
- Coutinho, M.C., Diogo, M.F. & Joaquim, E.P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 9 (1), 99-108.
- Daehlen, M. (2007). Job values, gender and profession: a comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20 (2), 107–121.
- Daehlen, M. (2008). Job satisfaction and job values among beginning nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1789–1799.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Diogo, M.F. (2005). *De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem suas funções no setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Diogo, M.F. (2007). Os Sentidos do Trabalho de Limpeza e Conservação. *Psicologia em Estudo*, 12 (3), 483-492.
- Diogo, M. F., & Coutinho, M. C. (2006). A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Revista Interações*, 9 (21), 121-142.
- Diogo, M.F. & Maheirie, K. (2007). De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, VII (2), 557-579.
- Dose, J.J. & Klimoski, R.J. (1999). The Diversity of Diversity: Work Values Effects on Formative Team Processes. *Human Resource Management*, 9 (1), 83-108.
- Duarte, M.E. (2004). A avaliação dos valores. In L.M. Leitão (coord). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp. 155-177). Coimbra: Quarteto Editora. p. 155-178.
- Duffy, R.D. & Sedlacek, W.E. (2007). What is Most Important to Students' Long-Term Career Choices: Analyzing 10-Year Trends and Group Differences. *Journal of Career Development*, 34, 149-163.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Fouad, N.A. & Kammer, P.P. (1989). Work Values of Women with Differing Sex-Role Orientations. *Journal of Career Development*, 15 (3), 188- 198.
- Frieze, I.H., Olson, J.E., Murrell, A.J. & Selvan, M.S. (2006). Work Values and Their Effect on Work Behavior and Work Outcomes in Female and Male Managers. *Sex Roles*, 54 (1/2), 83-93.
- Genis, J. & Wallis, T. (2005). Work as a central life interest for legal professionals. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (1), 65-70.

- George, J.M. & Jones, G.R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods. *Human Relations*, 50 (4), 393- 416.
- George, J.M. & Jones, G.R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (2ªEd). New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology, and political theory. *Journal of Socio-Economics*, 28, 725-743.
- Gouveia, V.V. (2003). A Natureza dos valores humanos: evidencias acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8 (3), 431-443.
- Grojean, M.W., Resick, C. J., Dickson, M.W. & Smith, D.B. (2004). Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 5, 223–241.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. & Johnston, J.A. (2003). *Career Counseling: Process, issues and Techniques* (2ªEd). Boston: Pearson Education, Inc.
- Hagström, T. & Kjellberg, A. (2000). Work Values and Early Work Socialization Among Nurses and Engineers. In K. Isaksson, C. Hogstedt, C. Eriksson & T.Theorell (Eds). *Health Effects of the New Labour Market* (pp. 311-328). New York: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
- Harpur, O.M. (1999). Decision Making Conditioned by Values: Case Study Evidence from the Legal Profession. *Long Range Planning*, 32 (2), 207-216.
- Harris, C.T. & Earle, J.R. (1986). Gender and Work Values: Survey Findings from a Working-Class Sample. *Sex Roles*, 9/10 (15), 407- 494.
- Hebel, M. (1998). Value Systems - A Way to Greater Understanding. *Systemic Practice and Action Research*, 11 (4), 381-402.
- Hirschi, A. (2008). Personality complexes in adolescence: Traits, interests, work values, and self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 45, 716–721.
- Hitlin, S. & Piliavin, J.A. (2004). Values: Reviving a Dormant Concept. *Annual Review Sociology*, 30, 359-393.

- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19, 477–492.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261–271.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2 (1), 51- 60.
- Kwon, J.W. (2007). Work Values, Organizational Structure, and Job Structure among Korean, British, and American Multinational Banks in Korea: Employees' Nationalities vs. MNC's Nationalities Proceedings of The Association for Business Communication. *7th Asia-Pacific Conference* (Março, Association for Business Communication)
- Ledesma, R., Ibañez, G. M. y Mora, P. V. (2002). Análisis de la consistência interna mediante el Alpha de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF*, 2, 143-152.
- Lent, R.W. (2005). A Social cognitive View of Career Development and Counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.101-127). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Li, W., Liu, X. & Wan, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. *Journal of Business Ethics*, 81, 875–885.
- Lips, H. & Lawson, K. (2009). Work Values, Gender, and Expectations About Work Commitment and Pay: Laying the Groundwork for the “Motherhood Penalty”? *Sex Roles*, 61, 667–676.
- Lobato, C.R.P.S. (2004). O Significado do Trabalho para o Adulto Jovem no Mundo do Provisório. *Revista de Psicologia da Universidade do Contestado*, 1 (2), 44-53.
- Markert, W. (2002). Trabalho e consciência: mudanças na sociedade do trabalho e a reconstrução da teoria de classe. *Tempo Social: Revista de Sociologia USP*, 14 (2), 19-36.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística: Com utilização do SPSS* (3ªEd). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

- Mccall, B.P., Cavanaugh, M.A., Arvey, R.D. & Taubman, P. (1997). Genetic Influences on Job and Occupational Switching. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 60–77.
- Mendes, L. & Chaves, C.J.A. (2007). Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. *Revista Mal-Estar e Subjectividade*, 7 (2), 527-556.
- Midttun, L. (2007). Private or public? An empirical analysis of the importance of work values for work sector choice among Norwegian medical specialists. *Social Science & Medicine*, 64, 1265–1277.
- Neff, W.S. (1974). The World of Work. In E.L. Herr. *Vocational Guidance and human development* (pp. 156-181). Washington: University Press of America.
- Nogueira, R.P., Brandi, S. & Rodrigues, V.A. (2005). Limites críticos das noções de precariedade e desprecarização do trabalho na administração pública. *Observatório de Recursos Humanos em Saúde: Estudos e Análises*, 2, 81- 182.
- Novaes, H. & Dagnino, R. (2004). O Fetiche da Tecnologia. *Revista Organizações & Democracia*, 5, 1-21.
- Nunes, A.B. & Branco, A.U. (2007). Desenvolvimento Moral: Novas Perspectivas de Análise. *Psicologia Argumento*, 25 (51), 413-424.
- Oliveira, C.B. (2004). Sobre Lazer, Tempo e Trabalho na Sociedade de Consumo. *Conexões*, 2 (1), 20- 34.
- Oliveira, R.V. & Mendoza, R. (2007). Introdução: os sentidos do trabalho em discussão. *Revista de Ciências Humanas e Artes*, 13 (1), 6-8.
- Osipow, S.H. & Fitzgerald, L.F. (1996). *Theories of Career Development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Owuamanam, D.O. & Owuamanam, T.O. (2009). Gender, Residential Area and Work Values of Secondary School Adolescents in Nigeria. *Ninth Annual IBER & TLC Conference Proceedings*. Las Vegas, NV, USA

- Parada, F. & Coimbra, J.L. (1999). Sentidos e Significados do Trabalho no Contexto de uma Realidade em Transformação: o Desemprego e as Dificuldades de integração Profissional dos jovens. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15, 47-57.
- Parks, L. & Guay, R.P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, 675–684.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família – Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21 (2), 173-180.
- Pereira, E.L. (2006). *Valores Individuais e Valores Organizacionais: uma contribuição para o estudo de congruências*. Dissertação de Mestrado. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Perron, J. & St-Onge, L. (1991). Work values in relation to gender and forecasted career patterns for women. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 14, 79-90.
- Piton, I. M. (2007). *Sentidos e significados do trabalho docente: ser professor, ser professora*. Congresso Anual da ANPAE - Por um Escola de Qualidade para Todos. Porto Alegre
- Porfeli, E.J. (2008). The dynamic between work values and part-time work experiences across the high school years. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 143–158.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (2), 145-152.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2006). Influência dos Valores Laborais dos Pais sobre os Valores Laborais dos Filhos. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19 (1), 151-158.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos Valores Pessoais: A Relação entre Valores Gerais e Laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23 (1), 63-70.
- Ribeiro, J.L. (1999). *Investigação e avaliação em Psicologia e Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Ribeiro, C.V.S. & Léda, D.B. (2004.) O Significado do Trabalho em tempos de Reestruturação Produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Ano 4, N. 2, 76-83.

- Richardson, M.S. (2009). Another way to think about the work we do: counselling for work and relationship. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 75-84.
- Robinson, C.H. (2007). *Examination of the relationship of work values to the "big-five" personality traits and measures of individualism and collectivism*. Dissertation: The Ohio State University.
- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology*, 48 (1), 1-21.
- Rowe, R. & Snizek, W.E. (1995). Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth. *Work and Occupations*, 22 (2), 215-229.
- Rounds, J.B.R. & Armstrong, P.I. (2005). Assessment of Needs and Values. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 305-329). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sagy, S. (1997). Work Values: Comparing Russian Immigrants and Israeli Students. *Journal of Career Development*, 23 (3), 231-243.
- Santos, C.A. (2006). *Significado do Trabalho e Conduta Ético-Profissional: Um Estudo de Caso na Polícia Militar Baiana*. Dissertação de Mestrado. Salvador: Universidade Federal da Bahia.
- Santos, N.L. & Neves, S.P. (2004) Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.): Qualidades psicométricas revisitadas. In C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves & V. Ramalho (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos – Volume X* (pp. 251-260). Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Schwartz, S.H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23–47.
- Silva, G.P. (2007). *Significado do Trabalho para o Deficiente Visual*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Silva, A.K.L. & Borges, L.O. (2008). A (des)umanização do Trabalho em operadores de petróleo, *Publica IV*, 9 – 17.

- Spony, G. (2003). The development of a work-value model assessing the cumulative impact of individual and cultural differences on managers' work-value systems: empirical evidence from French and British managers. *International Journal of Human Resource Management*, 14 (4), 658-679.
- Sotto, F.C. & Kohls, J.J. (1990). White-Collar Work Values and Attitudes: A Cross-Cultural Comparison of the U.S. and the Philippines. *International Journal of Value-Based Management*, 3 (2), 21-35.
- Sverko, B. Babarović, T. & Sverko, I. (2008). Assessment of values and Role Salience. In J. A., Athanasou & R.V., Esbroeck, (Eds.). *International Handbook of Career Guidance*. Holanda: Springer (p-539-564). (online)
- Tamayo, A. (2007). Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 17-24.
- Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7 (4), 33-54.
- Tolfo, S.R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46.
- Uçanok, B. (2009). The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1 (1), 1-14.
- Vaus, D. & McAllister, I. (1991). Gender and Work Orientation: Values and Satisfaction in Western. *Work and Occupations*, 18 (1), 72-93.
- Vaz, F.S.A. (2009). *A Depressão no Idoso Institucionalizado: Estudo em Idosos Residentes nos Lares do Distrito de Bragança*. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Wayne, F.S. (1989). An Instrument to Measure Adherence to the Protestant Ethic and Contemporary Work Values. *Journal of Business Ethics*, 8, 793-804.
- White C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. *Hospitality Management*, 25, 699-715.