

Valores associados ao trabalho: Um estudo com a população residente na Covilhã

Cátia Soares* / Rosa Marina Afonso**

* Departamento de Psicologia e Educação, Universidade da Beira Interior; ** Departamento de Psicologia e Educação, Universidade da Beira Interior / UNIFAI – Unidade de Formação em Adultos e Idosos, ICBAS, Universidade do Porto

O trabalho é um dos principais elementos estruturador da sociabilidade e é um fator organizador fundamental da vida e identidade dos indivíduos. É através dos valores associados ao trabalho que o indivíduo atribui um sentido e que interpreta as experiências relacionadas com o mesmo.

Este estudo tem como objetivo analisar os valores associados ao trabalho de 172 sujeitos que se encontram no ativo. Foram utilizados dois instrumentos, o Questionário Sociodemográfico e o Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.).

Os resultados do estudo indicam a existência de diferenças dos valores de trabalho relacionadas com o género, idade, grau de escolaridade, situação profissional atual, anos de trabalho e número de pessoas dependentes economicamente do sujeito respondente. Os resultados sugerem a importância do estudo e análise dos valores associados ao trabalho para a compreensão e intervenção psicológica, social e organizacional no contexto do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Valores associados ao trabalho.

INTRODUÇÃO

O contexto do trabalho e das organizações, atualmente, é marcado por profundas e diversificadas alterações. Estas alterações encontram-se relacionadas, entre outros fatores, com a precariedade dos vínculos laborais e o desemprego (Bento, 2009), a globalização e com a introdução de novas políticas, métodos de organização, gestão e inovações tecnológicas (Coutinho, Diogo, & Joaquim, 2008). As novas dinâmicas do mercado de trabalho aumentam, por sua vez, a concorrência e competitividade (Nogueira, Brandi, & Rodrigues, 2005), complexificam as formas de produção da sociedade e diversificam as condições e relações laborais (Markert, 2002).

A nível individual, as implicações do trabalho, além da atividade em si, englobam as circunstâncias e as consequências da atividade (Genis & Wallis, 2005) e, ainda, o propósito com que se desenvolve (Neff, 1974). Destaca-se, nesta linha, o papel estruturante do trabalho no processo de desenvolvimento da personalidade e da identidade (Borges, 1999). O trabalho permite ao indivíduo que se modifique, que estabeleça relações (Silva, 2007), que construa e reconstrua a sua identidade (Santos, 2006). Consequentemente, o indivíduo atribui significados às suas experiências de trabalho, podendo ter diferentes graus de satisfação com o mesmo (Lobato, 2004).

A correspondência relativa a este artigo deverá ser enviada para: Cátia Soares, Departamento de Psicologia e Educação, Universidade da Beira Interior, Convento de Sto. António, 6201-001 Covilhã. E-mail: catiaibsoares@hotmail.com

Os significados atribuídos ao trabalho são influenciados pelas transformações, tendências e desafios característicos do período histórico no qual o trabalhador se encontra (Borges & Yamamoto, 2004, citados por Silva & Borges, 2008), pela perspectiva individual, pela história de vida (Borges & Filho, 2003) e pelos valores (Porto & Tamayo, 2006).

O estudo dos valores permite prever e antecipar atitudes e comportamentos dos indivíduos (Ali & Kazemi, 2005; Paschoal & Tamayo, 2005; Porto & Tamayo, 2006) na medida em que influencia o indivíduo a adotar comportamentos congruentes e a estabelecer objetivos de acordo com o seu sistema de valores (Kelman, 1958). A investigação sobre os valores e do seu papel nas tomadas de decisão (Harpur, 1999; Porto & Tamayo, 2006) permite, também, prever experiências de trabalho e seus resultados (Porfeli, 2008) e compreender a sociedade e as suas alterações (Porto & Tamayo, 2003).

Os valores do trabalho podem ser conceptualizados como princípios e crenças que os indivíduos têm sobre metas ou recompensas que desejam (Paschoal & Tamayo, 2005; Porto & Tamayo, 2003, 2006). Trata-se de crenças relativas a estados desejáveis ou comportamentos (Ros, Schwartz, & Surkis, 1999) e ao facto de ficar ou não satisfeito com o resultado do trabalho (Brown, 2002). Como exemplos de valores de trabalho, Brown (2002) refere a prosperidade financeira, altruísmo, realização e responsabilidade. Estas crenças são organizadas hierarquicamente, segundo a importância que assumem para o trabalhador e influenciam a percepção, avaliação e comportamento. Os valores do trabalho são, assim, *“princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas procuram através do trabalho e que orientam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, o seu comportamento no contexto de trabalho e a escolha de alternativas de trabalho”* (Porto & Tamayo, 2003, p. 146).

Destacam-se três componentes dos valores: (1) Cognitivos: crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho e sobre as diferentes características do mesmo; (2) Motivacionais: interesses e desejos relativos ao trabalho; (3) Hierárquicos: organização dos valores num contínuo de importância. Ginzberg, Axelrad e Herma (1951, citados por Uçanok, 2009) consideram, também, a dimensão denominada valores sociais/ambientais, que correspondem às relações com os colegas de trabalho e ao próprio ambiente de trabalho.

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 & Avi-Itzhak, 1991; Dawis & Lofquist, 1984, citados por Li, Liu, & Wan, 2008); são mais relevantes do que os interesses (Super, 1970, citado por Li, Liu, & Wan, 2008); reproduzem uma correspondência entre as necessidades e satisfação (Abboushi, 1990, citado por Li, Liu, & Wan, 2008); são preferências e não imperativos morais (Pryor, 1979, citado por Li, Liu, & Wan, 2008) e são tendências gerais que levam à escolha de estados de coisas em detrimento de outros (Hofstede, 1999, citado por Li, Liu, & Wan, 2008).

Existem diferentes tipologias dos valores do trabalho. Podem, por exemplo, ser divididos em intrínsecos e extrínsecos (Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990, citados por Uçanok, 2009). Os valores intrínsecos, tais como o sentimento de autorrealização, dependem do conteúdo do trabalho e resultam ou ocorrem durante a experiência de trabalho. Os valores extrínsecos, por exemplo a segurança e valores materiais, referem-se a uma consequência do trabalho e são independentes do conteúdo do trabalho.

No âmbito da investigação sobre valores associados ao trabalho, destaca-se o estudo realizado pelo grupo MOW que envolveu oito países e 14 mil trabalhadores de várias áreas. Os autores consideram que os valores associados ao trabalho se referem aos motivos que levam as pessoas a trabalhar (Tolfo & Piccinini, 2007). Como resultados do estudo, refere-se que o significado do trabalho tem um contexto alargado e que é influenciado por variáveis como a situação pessoal, familiar e sócio-económica, a história da carreira profissional e as características do trabalho que

desempenha atualmente. Nesta perspectiva, o significado atribuído ao trabalho estaria relacionado com a centralidade do trabalho, os direitos e deveres subjacentes a este 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).

Relativamente aos fatores em relação aos quais se encontram diferenças nos valores associados ao trabalho, podem destacar-se o género, a idade, a escolaridade e a cultura. Relativamente ao género, Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006), a partir dos resultados de um estudo longitudinal, consideram que os valores de trabalho estão relacionados com o comportamento no trabalho de ambos os géneros. Quanto às diferenças, os mesmos autores, consideram que se devem aos estereótipos do papel feminino e masculino que considera que o homem deve ser quem trabalha para sustentar a família. Daehlen (2007) destaca que, quando se comparam homens e mulheres, inclusivamente, os que têm a mesma profissão, as mulheres revelam uma maior orientação para o altruísmo. No entanto, alguns autores considerarem que o estudo das diferenças de género relativo aos valores associados ao trabalho não é conclusivo (e.g., Hitlin & Piliavin, 2004) ou referem poucas diferenças (e.g., Rowe & Snížek, 1995). Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006), não encontraram diferenças de género nos valores associados ao trabalho relacionados com o reconhecimento, o ajudar as pessoas e ganhar muito dinheiro.

Os valores do trabalho parecem variar de acordo com a idade (Osipow & Fitzgerald, 1996) sendo trabalhadores mais velhos referenciados como sendo mais maduros e com uma maior capacidade e iniciativa de trabalho (Li, Liu, & Wan, 2008).

São observadas, também, diferenças em relação aos valores associados ao trabalho em indivíduos com diferente de grau de escolaridade. Os resultados sugerem que indivíduos com um maior nível de escolaridade tendem a ser mais individualistas, a ter uma autoestima elevada e a preferir um trabalho em que sejam autónomos (Sekaran, 2000, citado por Li et al. 2008). Chai e Mo (1997, citado por Li et al., 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.

Os valores associados ao trabalho dependem, entre outros fatores, do contexto sócio-cultural. Owuamanam e Owuamanam (2009) constataram, num estudo realizado na Nigéria, que o valor de trabalho mais importante era o altruísmo, seguido do interesse e segurança. Por outro lado, os aspetos menos valorizados era a independência e o tempo livre para realização de atividades extra trabalho. Estes resultados podem estar relacionados com a importância atribuída pela população nigeriana à ajuda aos outros.

Os valores têm implicações no trabalhador e no seu trabalho (Lobato, 2004). A nível organizacional, os valores de trabalho contribuem para a compreensão do comportamento organizacional (Ali & Al-Kazemi, 2005; George & Jones, 1999). O estudo da sua relação com variáveis organizacionais aumentou a partir da última década (Paschoal & Tamayo, 2005) e tem-se debruçado sobre a forma como influenciam a interpretação das experiências de trabalho (Uçanok, 2009).

As implicações dos valores, no contexto de trabalho, encontram-se relacionadas com o estilo de gestão e decisão, ação estratégica, inovação, criatividade, compromisso de gestão, comportamento dos trabalhadores, competitividade e satisfação organizacional (Alas & Rees, 2006; Ali & Amirshahi, 2002). Por outro lado, a nível individual, os valores do trabalho encontram-se relacionados com a motivação, o direcionamento do comportamento para os objetivos (Hagström & Kjellberg, 2000) as atribuições e o comportamento no ambiente de trabalho (Uçanok, 2009).

Gursoy, Maier e Chi (2008) referem os valores do trabalho como um fator que influencia significativamente a satisfação e compromisso do trabalhador no cargo ou função que desempenha.

O estudo da satisfação no trabalho indica que esta se encontra relacionada com a existência de valores de trabalho intrínsecos (Daehlen, 2008) e com o facto dos valores do indivíduo serem congruentes com os da organização ou grupo profissional a que pertencem (Berings, Fruyt, &

Bouwen, 2004). Os diferentes valores de trabalho podem não ter um impacto igual no trabalho, por exemplo, valores específicos, como a equidade, honestidade, a realização, e altruísmo têm um efeito mais direto e perceptível nos comportamentos no local de trabalho (Adkins & Russell, 1997).

Relativamente ao compromisso do trabalhador, Góes (2006) no seu estudo conclui que os valores de trabalho, especificamente, o prestígio e a estabilidade, são considerados preditores do compromisso organizacional afetivo e normativo. No entanto, na sua pesquisa, o inverso não se verificou, ou seja, o compromisso organizacional não é um preditor dos valores do trabalho que cada trabalhador tem.

O objetivo desta investigação é avaliar e analisar comparativamente os valores que trabalhadores ativos (empregados e desempregados) residentes na Covilhã atribuem ao trabalho. De destacar que a Covilhã é uma zona em que as transformações no mercado de trabalho foram muito significativas. Trata-se de uma zona tradicionalmente relacionada com o setor têxtil que, nas últimas décadas assistiu, praticamente, ao desaparecimento desse setor. Atualmente é uma zona em que a maioria dos postos de trabalhos está relacionada com a prestação de serviços.

Os objetivos específicos desta investigação são: averiguar se há diferenças significativas nos valores associados ao trabalho entre: género feminino e masculino, idade, grau de escolaridade, situação profissional atual, profissão, satisfação com o seu trabalho atual, anos de trabalho e número de pessoas dependentes economicamente do rendimento do sujeito.

MÉTODO

Participantes

Participaram no estudo 172 sujeitos ativos (empregados ou desempregados), sendo 82 sujeitos do género masculino (47.7%) e 90 sujeitos do género feminino (52.3%).

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 estrado, 2 (1.2%) têm doutoramento e 3 (1.7%) têm outros graus de escolaridades. Quanto à situação profissional atual, 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.

Quanto aos anos de trabalho, a média é 17.56 ($DP=12.1$), o máximo é 49 anos, o mínimo 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.

Procedimento

Trata-se de um estudo observacional-descritivo, transversal. Inicialmente, procedeu-se ao pedido de autorização do Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.). De

seguida, procedeu-se a construção do Questionário Socio-Demográfico. 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 e outras variáveis. A seguir, fez-se uma aplicação piloto do mesmo para se analisarem possíveis dificuldades na compreensão do Questionário Sociodemográfico.

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 preenchidos. Por último, procedeu-se à introdução e tratamento dos dados, análise e discussão dos resultados.

Instrumentos

Questionário Sócio Demográfico

O Questionário Sócio Demográfico foi construído com o objetivo 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 o trabalho atual. O grau de satisfação em relação ao trabalho atual foi medido através de uma escala de tipo Likert simples de cinco pontos (Muito Satisfeito, Satisfeito, Nem Satisfeito nem Insatisfeito, Insatisfeito e Muito Insatisfeito).

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

O Questionário sobre Valores Associados ao Trabalho (Q.V.A.T.) é a versão portuguesa *The Work Values Inventory* (Sinisalo & Shvets, 1995, citados por Santos & Neves, 2004). A construção do Q.V.A.T. baseia-se nos trabalhos de Sinisalo e Shvets, e nas teorias propostas por Schwartz, Super e Sverko centradas na valorização do trabalho e na centralidade do mesmo. Para os autores, os valores associados ao trabalho dizem respeito ao nível de importância e de centralidade que os indivíduos atribuem a determinadas dimensões da atividade laboral (Santos & Neves, 2004).

O processo de adaptação à população portuguesa está a ser desenvolvido por Santos e Neves (2004) e revela boas qualidades psicométricas, tanto ao nível da escala global com nos fatores que a constituem.

O questionário é constituído por 20 itens que correspondem a características do trabalho, relativamente aos quais o indivíduo atribui um nível de importância através de uma escala tipo Likert de 5 pontos (Santos & Neves, 2004).

Os autores da versão original do instrumento obtiveram, a partir da análise fatorial, 5 fatores. Santos e Neves obtiveram 6 fatores numa amostra de trabalhadores portugueses. 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 1 é possível ver uma breve descrição das dimensões do Q.V.A.T. segundo os autores da adaptação e validação portuguesa.

Relativamente a este estudo, o *alpha de Cronbach* (α) indica a consistência interna dos fatores da escala utilizada, os dados relativos ao α podem ser observados na Tabela 2. Destaque para o α do fator Ambiente Psicossocial de Trabalho é de 0.77 o que se classifica como bom e o α do fator Desenvolvimento Profissional é de 0.60 o que se classifica como aceitável (DeVellis, 1991). Os *Alphas de Cronbach* do fator Autonomia e Responsabilidade e Baixa Exigência no Trabalho são, segundo DeVellis (1991), inaceitáveis, por isso optou-se por não se analisar tais fatores.

TABELA 1

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

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

Nota. Construído a partir de Santos e Neves (2004).

TABELA 2

Alpha deCronbach dos fatores do Q.A.V.T. (n=172)

Fatores	Itens	<i>Alpha de Cronbach</i>
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

Análise de dados

A análise estatística dos dados foi efetuada 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. A seguir, foi calculada a consistência interna do instrumento através do *Alpha de Cronbach* (α).

Através do Teste de *Kolmogorov-Smirnov* foi testado se as variáveis em estudo se distribuíam 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 resultados foram analisados com recurso ao teste *Wilcoxon* e teste de *Kruskal-Wallis*. Em todas as análises foram considerados níveis de significância inferiores a 0.05.

RESULTADOS

A análise dos resultados deste estudo, comparativamente aos resultados de Santos e Neves (2004), revelou uma média superior em todos os fatores, à exceção do fator Ambiente Psicossocial de Trabalho ($M=22$; $DP=13.48$).

TABELA 3

*Comparação dos resultados do presente estudo (2010, n=172)
com o estudo de Santos e Neves (2004, n=243)*

Fatores	Nº de itens	Presente estudo (N=172)		Estudo de Santos e Neves (2004, N=243)	
		M	DP	M	DP
Ambiente Psicossocial de Trabalho	5	13.48	1.80	22	2.91
Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal)	3	17.33	2.00	15	1.69
Salário e Segurança no Emprego	4	16.82	2.43	14	2.98
Desenvolvimento Profissional	3	17.43	1.93	15	1.92

Relativamente ao género, a comparação das médias quanto ao fator Ambiente Psicossocial do Trabalho indica que, as mulheres apresentam uma média de 13.66 ($DP=1.69$) que é superior à dos indivíduos do género masculino, cuja média é de 13.28 ($DP=1.91$), sendo estas diferenças estatisticamente significativas ($z=-11.45$; $p<0.001$). Quanto ao valor atribuído ao fator Trabalho Estimulante, foram igualmente encontradas diferenças estatisticamente significativas ($z=-11.42$; $p<0.001$) 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 fator Salário e Segurança no Emprego, também foram encontradas diferenças estatisticamente significativas ($z=-11.40$; $p<0.001$) que indicam que as mulheres ($M=16.96$; $DP=2.34$), valorizam mais o valor Salário e Segurança no Emprego do que os homens ($M=16.67$; $DP=2.54$). Por último, as diferenças estatisticamente significativas ($z=-11.41$; $p<0.001$) sugerem que os homens ($M=17.52$; $DP=1.78$) atribuem mais importância ao valor Desenvolvimento Profissional do que as mulheres ($M=17.34$; $DP=2.06$).

Quanto à idade, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na comparação entre os grupos no valor do trabalho Ambiente Psicossocial ($kw=4.31$; $p=0.116$) nem no valor Trabalho Estimulante ($kw=2.55$; $p=0.279$). Observou-se uma diferença estatisticamente significativa associada ao fator Salário e Segurança do Emprego ($kw=11.16$; $p<0.01$), 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 ($M=16.17$; $DP=2.45$). Quanto ao fator Desenvolvimento Profissional, apesar de não se encontrarem diferenças estatisticamente significativas ($kw=0.43$; $p=0.805$) 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 ($M=17.27$; $DP=1.92$), destaca-se a média superior dos indivíduos com idade até 35 anos que revela uma valorização deste grupo pelo valor Desenvolvimento Profissional.

Relativamente às diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente entre grupos com diferente escolaridade, os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas nos fatores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($kw=8.53$; $p<0.05$) e Salário e Segurança no emprego ($kw=12.57$; $p<0.01$). Em relação aos valores Trabalho Estimulante ($kw=4.52$; $p=0.104$) e Desenvolvimento Profissional ($kw=2.86$; $p=0.239$), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Deste modo, estas diferenças encontradas indicam que: os indivíduos que possuem o ensino secundário ($M=13.93$; $DP=1.45$) 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 ($M=16.08$; $DP=2.21$).

No que concerne às diferenças nos valores associados ao trabalho entre grupos com diferente situação profissional, a análise dos valores de trabalho Ambiente Psicossocial do Trabalho ($z=-11.50$; $p<0.001$), Trabalho Estimulante ($z=-11.41$; $p<0.001$), Salário e Segurança no Emprego ($z=-11.40$; $p<0.001$) e Desenvolvimento Profissional ($z=-11.42$; $p<0.001$) indicou 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 ($M=17.34$; $DP=1.86$).

Quanto à análise de diferenças dos valores associados ao trabalho comparativamente entre diferentes profissões, a comparação das médias entre os fatores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($k_w=20.92$; $p=0.104$), Trabalho Estimulante ($k_w=22.50$; $p=0.069$), Salário e Segurança no Emprego ($k_w=21.81$; $p=0.083$) e Desenvolvimento Profissional ($k_w=16.47$; $p=0.286$) 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 ($M=18.10$; $DP=1.66$). A comparação das médias entre as áreas de trabalho e o valor Trabalho Estimulante ($k_w=22.50$; $p=0.069$), não demonstrou diferenças estatisticamente significativas. No entanto, são os indivíduos trabalhadores da Área de *Design* ($M=19.50$; $DP=1.00$) que apresentam uma maior média no valor Trabalho Estimulante. Quanto ao valor Salário e Segurança no emprego ($k_w=21.81$; $p=0.083$), também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Relativamente à comparação das diferenças dos valores associados ao trabalho entre grupos com diferentes graus de satisfação com o seu trabalho atual, as médias entre os fatores Ambiente Psicossocial do Trabalho ($k_w=9.22$; $p=0.056$), Trabalho Estimulante ($k_w=7.21$; $p=0.125$), Salário e Segurança no Emprego ($k_w=2.88$; $p=0.578$) e Desenvolvimento Profissional ($k_w=6.80$; $p=0.147$), não revelou diferenças estatisticamente significativas. No entanto, observa-se uma média superior dos indivíduos que se encontram muito insatisfeitos com o seu trabalho atual 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 atual ($M=18.24$; $DP=1.76$).

A análise das diferenças dos valores de trabalho associados aos anos de trabalho revelou diferenças estatisticamente significativas ao nível do fator Salário e Segurança no Emprego ($k_w=12.60$; $p<0.05$). 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 ($k_w=3.30$; $p=0.509$), Trabalho Estimulante ($k_w=4.52$; $p=0.340$) e Desenvolvimento Profissional ($k_w=2.96$; $p=0.564$), não evidenciou diferenças estatisticamente significativas.

A comparação dos valores de trabalho entre grupos com diferente número de pessoas economicamente dependentes do sujeito respondente, revelou diferenças estatisticamente significativas no que toca ao valor Salário e Segurança no Emprego ($k_w=19.07$; $p<0.01$). 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 ($k_w=7.45$; $p=0.114$), Trabalho Estimulante ($k_w=2.59$; $p=0.628$) e Desenvolvimento Profissional ($k_w=0.83$; $p=0.934$). 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).

DISCUSSÃO

O presente estudo revelou uma média superior em todos os fatores, à exceção do fator Ambiente Psicossocial de Trabalho, quando comparamos os resultados ao estudo de Santos e Neves (2004). Deste modo, pode concluir-se que os trabalhadores inquiridos tendem a valorizar um Trabalho Estimulante (Desenvolvimento Pessoal); Salário e Segurança no Emprego; e Desenvolvimento Profissional.

Ao nível das diferenças entre grupos, podem destacar-se as diferenças observadas entre género. O estudo revela que 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, o que sugere que os homens valorizam mais a evolução e construção da carreira, o desenvolvimento profissional e a frequência de ações de formação. Estes resultados vão de encontro, por exemplo, ao que Frieze, Olson, Murrell e Selvan (2006) defendem, ou seja, os valores de trabalho revelam diferenças relacionadas com os papéis de género que vão sendo construídos e transmitidos ao longo do todo o processo de desenvolvimento e de socialização. Os resultados corroboram, também, Fouad e Kammer (1989) que consideram que as mulheres procuram ambientes sociais e de trabalho agradáveis.

Ao nível do valor Salário e Segurança no Emprego, os resultados deste estudo, corroboram os dados obtidos por Konrad, Ritchie, Lieb e Corrigan (2000, citados por Frieze, Olson, Murrell, & Selvan, 2006), Rottinghaus e Zytowski (2006, citados por Lips & Lawson, 2009), Sinisalo (2004, citado por 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, citado por Li et al., 2008) acerca dos valores do trabalho, o autor encontrou uma maior preferência das mulheres pela segurança no trabalho; bem como segundo outros estudos (Harris & Earle, 1986; ver também, Beutel & Marini, 1995; Birkelund et al., 2000; Konrad et al., 2000; Marini et al., 1996, citados por Daehlen, 2007). Os resultados do presente estudo corroboram os obtidos por estes últimos autores, onde se concluiu que as mulheres consideraram mais importantes 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.

Relativamente à idade, um fator também relacionado com os valores associados ao trabalho (e.g., Li et al., 2008), os resultados deste estudo, revelam que os indivíduos com idades entre os 36 e 50 anos valorizam mais o Salário e Segurança no Emprego. Este resultado pode relacionar-se com o facto dos indivíduos tenderem, nesta fase, a ter mais pessoas economicamente dependentes de si apesar de, como Lobato (2004) refere, a idade cronológica não permitir estabelecer, com exatidão, os acontecimentos da vida de um indivíduo. Por outro lado, os resultados indicam que os indivíduos mais novos, até 35 anos, são os que apresentam uma menor preferência em relação ao valor Salário e Segurança no Emprego e uma maior valorização do Desenvolvimento Profissional. Esta preferência também se pode relacionar com o facto de, nesta fase se ter uma maior disponibilidade e interesse para se investir na carreira.

Quanto às diferenças associadas à escolaridade, não se observaram diferenças em relação ao trabalho estimulante, o que não vai de encontro, por exemplo aos resultados de Li et al. (2008), que indicam que à medida que o grau de escolaridade for aumentando, maior é a preferência por valores intrínsecos, como o desenvolvimento pessoal. No entanto, encontram-se diferenças associadas à idade nos valores Ambiente Psicossocial do Trabalho e Salário e Segurança no Emprego que corroboram, por exemplo, Johnson e Elder's (2002, citados por Daehlen, 2007) que indicam que consideram que os valores de trabalho são influenciados pelo nível de ensino. Os resultados indicam que os indivíduos com mais escolaridade valorizam menos o Salário e Segurança no Emprego e o Ambiente Psicossocial do Trabalho do que os que têm menos escolaridade.

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.

Os indivíduos com maior número de pessoas economicamente dependentes valorizam mais o Salário e Segurança no Emprego o que se pretende com a dimensão mais económica e implicações da gestão familiar.

Globalmente, os resultados deste estudo refletem a conjuntura atual do trabalho no país, marcada pelas elevadas taxas de desemprego. A valorização de aspetos mais relacionados com o salário e segurança, inclusivamente em grupos em que seria expectável uma superior valorização de outras dimensões, pode dever-se às atuais exigências e enquadramento do atual panorama sócio-económico.

Algumas das principais limitações do estudo estão relacionadas com a baixa consistência interna de alguns fatores da escala, que se pode dever ao facto dos fatores serem constituídos por poucos itens ou pela perceção 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 ao encontro a uma maior aprovação social acerca dos valores do trabalho.

Quanto às implicações do estudo realizado pode-se destacar a sua contribuição para o conhecimento dos valores do trabalho para se conhecerem os trabalhadores, o que pode facilitar a definição de estratégias de gestão adequadas para um bom funcionamento organizacional e para um melhor desempenho individual no trabalho. Dada a escassez de modelos teóricos que permitam

entender o construto valores do trabalho destacada por Porto e Tamayo (2003), as investigações futuras podem direcionar-se num sentido de desenvolver conhecimento dentro da área anunciada.

REFERÊNCIAS

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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. (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* (4th ed., pp. 465- 499). San Francisco: Josey-Bass, A Wiley Company.
- 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.
- 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.
- 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* (2nd ed.). New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Góes, A. M. M. (2006). *Valores relativos ao trabalho como antecedentes do comprometimento organizacional*. Dissertação de Mestrado. Brasília: Universidade Católica de Brasília.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458.
- 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.
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review Sociology*, 30, 359-393.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51-60.
- 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* (3rd ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Neff, W. S. (1974). The world of work. In E.L. Herr (Ed.), *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 despreciação do trabalho na administração pública. *Observatório de Recursos Humanos em Saúde: Estudos e Análises*, 2, 81-182.
- 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.
- 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.
- 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.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkis, S. (1999). Basic individual values, work values, and meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*, 22(2), 215-229.
- 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* (vol. X, pp. 251-260). Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Silva, A. K. L., & Borges, L. O. (2008). A (des)umanização do trabalho em operadores de petróleo, *Publica*, IV, 9-17.
- Silva, G. P. (2007). *Significado do trabalho para o deficiente visual*. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- 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.

Work is a major structuring element of sociability and is a key organizing factor of life and identity of individuals. It is through the values associated to work that individuals assign meaning and interpret the experiences related to it.

This study aims to analyze the values related to work of 172 subjects who are employed. Two instruments were utilized, the Socio-demographic Questionnaire and the Work Related Values Questionnaire (WRVQ).

The results of this study indicate that there are differences in work related values depending on gender, age, education level, current employment status, years of work and number of people who are economically dependent of respondent. The results suggest the importance of the study and analysis of the work related values for a better understanding of psychological, social and organizational intervention in the workplace.

Key-words: Work, Work related values.