

## FIRST INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

### *Work, Social Change and Economic Dynamics: Challenges for Contemporary Societies*

27-28 November 2014 :: Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Lisboa

Theme 5) Gender Relations Family and Employment

## **Valores Relativos ao Trabalho: Testando a Invariância e as Diferenças de Média entre os Gêneros**

*Ani Caroline Grigion Potrich*

*anipotrich@gmail.com*

*Universidade Federal de Santa Maria - Brasil*

*Kelmara Mendes Vieira*

*kelmara@terra.com.br*

*Universidade Federal de Santa Maria - Brasil*

*Vania de Fátima Barros Estivaleta<sup>1</sup>*

*vaniaestivaleta@ufsm.br*

*Universidade Federal de Santa Maria - Brasil*

*Taís de Andrade*

*tais0206@gmail.com*

*Universidade Federal de Santa Maria – Brasil*

## **Resumo**

Este estudo tem como objetivos desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho, testar a invariância do modelo de mensuração e avaliar a existência de diferenças significativas entre os gêneros masculino e feminino. Para o alcance destes objetivos, realizou-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo do tipo survey. O instrumento preenchido por 958 discentes foi baseado na Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) de Porto e Pilati (2010) composta por seis fatores: Autodeterminação e Estimulação, Segurança, Conformidade, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder. Considerando o modelo proposto, optou-se por trabalhar com modelagem de equações estruturais e os principais resultados encontrados expõem que o modelo de mensuração é variante entre os gêneros. Ao estimar as diferenças de média, constatou-se que os indivíduos do gênero feminino demonstram maior importância aos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder do que aqueles do gênero masculino, sendo o fator Poder o que apresentou a maior diferença significativa entre os grupos. Tais resultados sugerem a relevância de se considerar os valores como variáveis promissoras para a compreensão de perspectivas subjetivas em relação ao comportamento dos indivíduos nas organizações, podendo contribuir para o seu planejamento, considerando tanto a dimensão individual, quanto a organizacional.

**Palavras chave:** Valores Relativos ao Trabalho, Modelagem De Equações Estruturais, Invariância, Gênero.

## **Introdução**

Alguns estudos têm apontado para as diferenças existentes em relação à divisão sexual do trabalho, atribuindo grande ênfase ao estudo de gênero nas organizações (SILVEIRA, 2006). No contexto da hierarquia de valores do trabalho, as diferenças entre homens e mulheres estão

---

<sup>1</sup> Bolsista da CAPES – Proc. nº BEX-1264/14-1

associadas aos objetivos e expectativas profissionais diferenciadas (BARDAGI; ARTECHE; SILVA, 2005). Nesse sentido, a compreensão dos valores relativos ao trabalho assume grande importância, pois estes são considerados preditores de comportamentos no ambiente laboral (PORTO; TAMAYO, 2008).

Neste contexto emergem questões acerca do gênero no ambiente de trabalho, aonde a mulher vem ganhando cada vez mais espaço nos ambientes organizacionais. Segundo Tamayo et al. (2000), as diferenças nas prioridades axiológicas das pessoas influenciam o seu comprometimento com a organização em que trabalham, uma vez que as pessoas levam consigo seus valores pessoais ao ingressar nas organizações. Os valores das mulheres e dos homens tendem a apresentar diferenças pautadas na socialização anterior ao trabalho, uma vez que é encorajado às mulheres valorizar as relações sociais, além da socialização no trabalho trazer diferenças substanciais para os diferentes gêneros (CHUSMIR et al., 2001). Assim, a investigação dos valores relativos ao trabalho aliada ao gênero permite ampliar o entendimento acerca da temática, fornecendo novas possibilidades para a melhor compreensão sobre a influência das perspectivas individuais sobre os valores relativos ao trabalho.

O tema em foco assume importância ainda maior no contexto das instituições de ensino superior, considerando os discentes de cursos de graduação. Compreender as perspectivas individuais acerca dos valores relativos ao trabalho desses discentes podem trazer contribuições que vão além do conhecimento do perfil e valores desses sujeitos. Tal entendimento é complexo, mas poderá também fornecer subsídios para que a educação nas instituições de ensino superior, a qual assume funções sociais, culturais e políticas, possa repensar à busca da construção do conhecimento por meio das relações que estabelece com o meio, exercitando suas funções de forma aberta e flexível (SANTOS, 2003). Neste sentido, o entendimento dos valores que os universitários atribuem ao trabalho também pode ser útil para a compreensão de como serão pautadas as suas escolhas profissionais.

Assim, tendo como objeto de estudo os discentes de cursos de graduação de instituições de ensino superior públicas e privadas, localizadas no Sul do Brasil, objetiva-se, desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho, testar a invariância do modelo de mensuração, a fim de verificar se o modelo desenvolvido é adequado para ambos os gêneros ou se existem diferenças

significativas na modelagem que justifiquem a construção de modelos distintos para cada gênero. Por fim, avaliar se há diferenças significativas, em média, no modelo de mensuração segundo o gênero dos universitários.

Conforme argumentam Leuty e Hansen (2011), existem poucos estudos realizados sobre a compreensão dos valores do trabalho, além de poucas medidas disponíveis com provas suficientes de validade e confiabilidade. Assim, neste trabalho optou-se por abordar os valores relativos ao trabalho a partir da Teoria dos Valores Individuais de Schwartz (1992), alicerçada nos modelos propostos por Ros, Schwartz e Surkis (1999) e Porto e Pilati (2010).

### **Valores Relativos ao Trabalho**

Partindo do pressuposto de que o trabalho desempenha um papel fundamental na vida humana, proporcionando oportunidades para satisfazer diferentes necessidades e objetivos, os valores do trabalho ocupam uma posição central no padrão geral de valores, mantendo uma relação significativa com os valores pessoais (JIN; ROUNDS, 2012).

Assim, os valores relativos ao trabalho caracterizam-se como uma das facetas dos valores individuais (ELIZUR; SAGIE, 1999), sendo definidos como princípios ou crenças, sobre comportamentos, que guiam as avaliações acerca de resultados e alternativas no contexto laboral (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999).

Dentre os modelos sobre valores do trabalho propostos pela literatura, destacam-se a Teoria de Valores Individuais proposta por Schwartz (1992), o modelo de Valores Relativos ao Trabalho desenvolvido por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), a Escala de Valores Relativos ao Trabalho criada pelos autores Porto e Tamayo (2003) e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) proposta por Porto e Pilati (2010).

No entanto, ao identificar que em alguns estudos (PORTO; TAMAYO, 2007; CAMPOS, 2008) as dimensões da EVT não apresentaram correlações negativas entre os fatores que se constituem em pólos opostos, Porto e Pilati (2010) constataram que os fatores da escala não avaliavam todo conteúdo teórico dos tipos motivacionais da Teoria de Schwartz. Assim, os autores desenvolveram a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), tendo como base a Teoria de Valores Individuais de Schwartz (1999), a Teoria de Valores do Trabalho de Ros,

Schwartz e Surkis (1999) e também a Escala de Valores do Trabalho. A EVT-R apresenta seis dimensões: Autodeterminação e estimulação, associada ao pensamento e à ação independente, à novidade e ao desafio; Segurança, relacionada à estabilidade e à independência financeira; Conformidade, relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho; Universalismo e benevolência, referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros; Realização, relacionada ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais; e Poder, associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos (PORTO; PILATI, 2010).

Compreender as diferenças de gênero existentes nos valores relativos ao trabalho é indispensável. Dentre estas diferenças, Tchaicovsky e Elizur (2000) salientam que os homens tendem a colocar maior ênfase em valores do trabalho que indicam orientação empreendedora; enquanto as mulheres apresentam-se mais direcionadas para aspectos de socialização.

Sob este aspecto, Andrade, Hoch e Fossá (2012), ao investigar como se estabelecem as interações entre valores do trabalho e gênero na percepção de gerentes do setor bancário, constataram que o trabalho feminino e masculino é marcado por características cognitivas e emocionais dicotômicas. Enquanto os homens têm como valores prioritários a racionalidade, o desejo de controle e a individualidade, as mulheres priorizam a colaboração e a coletividade. Da mesma forma, o estudo realizado em uma indústria frigorífica por Estivalet et al. (2011) sinalizou que homens e mulheres visualizam os valores relativos ao trabalho de modo distinto. Segundo os referidos autores, as mulheres atribuem maior importância à satisfação no trabalho, realização profissional e pessoal. Já os homens, valorizam a competitividade, o prestígio, a superioridade individual e a competição com os colegas.

Nesse sentido, Tamayo (2007) destaca que mesmo havendo visões distintas entre os gêneros acerca dos valores do trabalho, de maneira geral, os homens priorizam valores individuais (Hedonismo e Estimulação), e as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos (Benevolência, Tradição, Conformidade) e mistos (Segurança e Filantropia).

No entanto, alguns estudos têm sinalizado algumas particularidades sobre a distinção atribuída aos valores do trabalho entre homens e mulheres. Ueda e Ohzono (2013) constataram que os homens atribuem maior importância aos valores realização, poder, autoridade e contribuição.

Como afirmam Ueda e Ohzono (2013), o valor contribuição, inclui a colaboração e o auxílio a outras pessoas que trabalham dentro e fora da organização. Este tipo de valor do trabalho pode ser mais estreitamente associado a um sentimento de missão social, relacionado também a comportamentos de cidadania organizacional (UEDA; OHZONO, 2013), comumente priorizado por indivíduos do sexo feminino (GUMUS; SUNAL, 2012). Já o valor recompensas monetárias, associado à independência financeira e alcance de sucesso financeiro, normalmente são priorizados por indivíduos do sexo masculino. No entanto, como muitos homens dedicam suas vidas para as organizações, às vezes, as recompensas intrínsecas, como a realização e contribuição, podem ser mais importantes do que recompensas monetárias (UEDA; OHZONO, 2013).

Assim, a maioria dos estudos sugere que enquanto o comportamento masculino é motivado pelo esforço para dominar, e é indicado por padrões internos de excelência, o comportamento feminino é motivado por necessidade de afiliação e aprovação social (HOFFMAN, 1975). No entanto, essa premissa não é encontrada na totalidade dos estudos. Segundo Abu-Saad e Isralowitz (1997), parece haver discrepâncias entre as expectativas dos colaboradores do gênero masculino e feminino, além da capacidade das organizações de atendê-las, justificados pelas diferentes motivações e valorizações dos homens e mulheres.

## **Método**

Considerando os temas focais do estudo, a população investigada foi composta por discentes de graduação de instituições de ensino superior públicas e privadas do Sul do Brasil, pertencentes aos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Serviço Social e Pedagogia. Foram selecionadas, por conveniência, cinco instituições, sendo que três delas oferecem cursos de graduação na modalidade de ensino presencial e duas delas possuem exclusivamente cursos de graduação na modalidade à distância. Nestas instituições foram aplicados 1000 questionários, obtendo-se um retorno de 974 instrumentos. Destes, foram excluídos 16 questionários, os quais foram parcialmente preenchidos. Assim, a amostra

pesquisada perfizer um total de 958 discentes, sendo 524 acadêmicos de cursos da modalidade presencial e 434 da modalidade à distância.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário contendo 15 questões de identificação do perfil individual e profissional dos respondentes e 38 questões para mensurar os valores relativos ao trabalho a partir do modelo EVT-R (Apêndice - Tabela 5), desenvolvido por Porto e Pilati (2010). As questões do modelo são distribuídas em seis dimensões (Autodeterminação e estimulação, Segurança, Conformidade, Universalismo e benevolência; Realização e Poder) e possuem uma escala do tipo likert de 5 pontos, variando entre Nada importante (1) e Extremamente importante (5). Assim, quanto maior o escore na escala, mais importância os indivíduos atribuem aos valores.

Os estudos sobre valores relativos ao trabalho evidenciam que estes guiam o comportamento dos indivíduos no contexto laboral, estando associados, inclusive, as decisões e escolhas profissionais (WILS; WILS; TREMBLAY, 2012). Assim, conforme apresentado inicialmente, esta pesquisa pretende desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho para cada gênero. Para tal, utilizou-se o modelo proposto por Porto e Pilati (2010), o qual prevê que o modelo teórico possui alta correlação entre os fatores.

Para a análise dos dados, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (MEE) que, conforme Urbach e Ahlemann (2010), é uma técnica estatística para estimar e testar relações causais entre variáveis, com base em dados estatísticos e hipóteses causais qualitativas, podendo ser considerada como a segunda geração das análises multivariadas. Uma vez que essa técnica permite a análise de relações explicativas entre múltiplas variáveis simultaneamente, sejam essas latentes ou observadas, apresentando melhores resultados na identificação de relações que as técnicas de primeira geração, proporcionando maior interação entre a teoria e os dados (CHIN, 1998).

Inicialmente, na busca de um modelo de mensuração mais adequado, observou-se a significância estatística dos coeficientes e a magnitude da carga fatorial, as quais devem apresentar variáveis significativas e cargas fatoriais com valores elevados. As variáveis que apresentaram pequenas cargas fatoriais foram excluídas do modelo. Já a avaliação da confiabilidade de cada fator foi realizada através do Alpha de Cronbach, o qual verifica a consistência interna de uma escala

agregada com base na correlação média entre os pares de indicadores e onde valores superiores a 0,6 têm sido considerados aceitáveis para pesquisas exploratórias (HAIR et al., 2010).

Posteriormente, a validade do modelo de valores relativos ao trabalho foi avaliada através da verificação da validade convergente, sendo analisada pela observação da magnitude e significância estatística dos coeficientes padronizados e pelos índices de ajustes absolutos: estatística qui-quadrado ( $\chi^2$ ), root mean square residual (RMSR), root mean square error of approximation (RMSEA), goodness-of-fit index (GFI) e índices de ajuste comparativos: comparative fit index (CFI) e tucker-lewis index (TLI). Não há um consenso na literatura sobre valores aceitáveis para estes índices. No entanto, para o qui-quadrado/graus de liberdade, as recomendações variam de menores que cinco até menores que dois (HOOPER; COUGHLAN; MULLEN, 2008). Para CFI, GFI e TLI, sugerem-se que valores acima de 0,9 são aceitáveis e o RMSR e o RMSA, devem ficar abaixo de 0,05 e 0,08 respectivamente (HAIR et al., 2010; KLINE, 2011).

Por fim, após a validação do modelo, procedeu-se a análise multigrupo da invariância do modelo entre os gêneros, tendo como finalidade avaliar se a estrutura do modelo é equivalente nos dois grupos.

A análise multigrupo de invariância é feita testando uma série de modelos aninhados (*nested models*), começando com um modelo reduzido livre de restrições e impondo uma ordem crescente de restrições (ARBUCKLE, 2011). A análise da invariância é realizada por meio dos testes de diferenças de qui-quadrados e de diferenças do CFI (BYRNE, 2010). Uma diferença não significativa de qui-quadrados e valores menores que 0.01 na diferença de CFI entre dois modelos indicam invariância entre os grupos examinados (CHEUNG; RENSVOLD, 2002). Além disso, uma falha em um teste invalida a continuidade de qualquer teste de outro parâmetro (KOUFTEROS; MARCOULIDES, 2006). A hipótese nula testada é que os dados de cada grupo pertencem à mesma população, ou seja, os grupos não diferem e os efeitos da covariância não impactam nas relações estruturais (BYRNE, 2010).

Após a análise de invariância entre os grupos, procedeu-se o teste de diferença de médias entre os mesmos. Partindo-se do pressuposto que a invariância das estruturas e das medidas entre os grupos são condições necessárias para a comparação significativa dos grupos de interesse; e com

estas condições atendidas, o teste para significância de diferenças entre grupos sobre os construtos pode ser eficientemente realizado (BOLLEN, 1989; DIMITROV, 2006).

Para a análise dos dados, além da utilização do pacote estatístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), utilizou-se o software AMOS para a modelagem de equações estruturais.

### **Análise dos Resultados**

A amostra investigada foi composta por 958 discentes de graduação de instituições de ensino superior, sendo 337 discentes de cursos na modalidade presencial de instituições privadas, 187 de cursos na modalidade presencial de instituições públicas e 434 de cursos na modalidade a distância de instituições privadas. Em relação aos entrevistados, constatou-se a existência de 42,1% de homens e 57,9% de mulheres, possuindo em média 26,4 anos de idade. Sobre o estado civil dos mesmos, predominou em 67,1% os entrevistados solteiros e 20,6% casados, sendo que 26,6% dos indivíduos afirmaram possuir filhos.

Em relação ao curso de graduação, houve o predomínio dos cursos de Administração (50,8%) e Direito (13,4%). Quanto ao semestre, 29,2% encontra-se no terceiro e quarto semestres e 26,5% cursam o quinto e sexto semestres. Ainda, a maioria dos entrevistados não possui outro curso de graduação concluído (96,2%). No que tange a experiência profissional, 81,7% dos entrevistados já exerceram alguma atividade laboral e 71% estão trabalhando atualmente. Em relação a estes últimos, o tempo de serviço na empresa configurou-se, em média, em 4 anos, sendo que 25,5% atuam no setor público, 24,3% no setor de serviços e 23,3% no setor de comércio. Quanto às funções desempenhadas, 21,5% dos entrevistados exercem os cargos de auxiliar e assistente administrativo e caixa, 11,8% ocupam os cargos de gerente ou diretor e 10,7% exercem atividades profissionais como secretária, balconista e atendente. Tal constatação pode estar associada ao fato de que a maioria dos entrevistados cursa Administração e Direito, os quais possuem afinidades com os respectivos cargos. Destaca-se ainda, que 55,7% dos entrevistados atuam na área onde gostariam de construir carreira, sendo que a nota atribuída para a realização com o trabalho atual, considerando uma escala de 0 a 10, foi de 7,6.

Posteriormente, na busca de um modelo de mensuração mais adequado, foi adotada a estratégia de retirada das variáveis não significativas e com carga fatorial padronizada baixa e com isso,



não contribuíam significativamente para o modelo. Além de testar a confiabilidade de cada fator. A Tabela 1 apresenta as variáveis excluídas e validadas, e o Alpha de Cronbach de cada fator.

**Tabela 1** - Composição e confiabilidade de cada fator dos valores relativos ao trabalho

<b>Construtos</b>	<b>Variáveis excluídas</b>	<b>Variáveis validadas</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
Autodeterminação e Estimulação	Q5 e Q28	Q7, Q20, Q22, Q24, Q30, Q31, Q33, Q34, Q35 e Q36	0,866
Segurança	-	Q6, Q8, Q11, Q15 e Q25	0,804
Conformidade	Q29 e Q38	Q10, Q12 e Q32	0,642
Universalismo e Benevolência	Q9 e Q27	Q1, Q2, Q3, Q18 e Q21	0,786
Realização	-	Q4, Q13, Q14, Q16 e Q17	0,824
Poder	-	Q19, Q23, Q26 e Q37	0,755

Ao analisar a composição dos fatores, conforme as variáveis previstas inicialmente pelo modelo de Porto e Pilati (2010), constata-se que os fatores Segurança, Realização e Poder permaneceram com as mesmas variáveis propostas originalmente. No entanto, nos fatores Autodeterminação e Estimulação, Conformidade e Universalismo e Benevolência, duas questões em cada fator foram excluídas por apresentarem cargas fatoriais baixas. Sendo as questões Q5 (carga fatorial 0,394) e Q28 (carga fatorial 0,373), pertencentes ao fator Autodeterminação e Estimulação, as questões Q29 (carga fatorial 0,491) e Q38 (carga fatorial 0,474), associadas ao fator Conformidade e as questões Q9 (carga fatorial 0,388) e Q27 (carga fatorial 0,439), pertencentes ao fator Universalismo e Benevolência. Salienta-se ainda, que nenhuma questão foi excluída por não apresentar significância no modelo. Já no que tange à confiabilidade dos fatores, verifica-se que todos os fatores apresentaram valores adequados (acima de 0,6), demonstrando serem confiáveis.

A fim de validar o modelo de mensuração dos valores relativos ao trabalho, considerou-se as medidas absolutas e comparativas dos índices de ajustes, tendo como parâmetro que os valores expostos no método, constatou-se que os índices de ajuste do modelo inicial de valores relativos ao trabalho não estava em conformidade com os valores aceitáveis, indicando a necessidade de ajustes no modelo.

Assim, adotou-se a estratégia de aprimoramento do modelo, na qual o modelo proposto originalmente foi sendo modificado através da retirada das relações não significativas e da incorporação de covariâncias entre os erros. Nesta etapa, inicialmente foram incluídas relações entre os erros de variáveis pertencentes ao mesmo construto e em seguida, optou-se por incluir relações entre os erros de variáveis de construtos distintos, mas que apresentavam interações

entre si. Após o ajuste do modelo de mensuração, passou-se à análise dos índices que indicam a validade convergente do modelo. Os resultados dos índices de ajuste são expostos na Tabela 2.

**Tabela 2** - Índices de ajuste do modelo de mensuração dos Valores Relativos ao Trabalho

Índices de ajuste	Valores relativos ao trabalho	
	Proposto	Final
Qui-quadrado (valor)	4.290,514	1.422,629
Qui-quadrado (probabilidade)	p - 0,000	p - 0,000
Graus de Liberdade	650	420
Qui-quadrado / Graus de Liberdade	6,601	3,387
GFI - <i>Goodness of Fit</i>	0,790	0,916
CFI - <i>Comparative Fit Index</i>	0,752	0,921
TLI - <i>Tucker-Lewis Index</i>	0,732	0,907
RMSR - <i>Root Mean Square Residual</i>	0,063	0,041
RMSEA - <i>R. M. S. Error of Approximation</i>	0,079	0,050

Percebe-se ao avaliar os índices de ajuste que o modelo proposto apresentava todos os índices inadequados. No entanto, após as inserções das correlações, constatou-se que o modelo final possui ajustes adequados, apresentando validade convergente, dado que os índices CFI, GFI e TLI foram superiores a 0,9 e os índices RMSR e RMSEA foram inferiores a 0,05. Ressalta-se que em relação ao qui-quadrado, apesar do mesmo ter mantido o nível de significância (p – 0,000), ele apresentou a razão qui-quadrado / graus de liberdade inferior a 5.

Constata-se que o modelo apresentou significância em todas as relações propostas inicialmente e mostrou-se adequado, sendo que os fatores Autodeterminação e Estimulação e Poder são os únicos que apresentam uma associação alta e os fatores Segurança e Universalismo e Benevolência são os que apresentam uma baixa associação. Os demais fatores demonstram uma associação moderada entre eles, conforme classificação de Pestana e Gageiro (2003). Em relação à associação alta entre os valores Autodeterminação e Estimulação e Poder, esta pode estar relacionada às metas motivacionais de tais valores, uma vez que ambos atendem a interesses individuais, associados à abertura a mudança e à autopromoção (SCHWARTZ, 2005). Assim, após encontrar um modelo validado para mensurar os valores relativos ao trabalho e seus respectivos coeficientes, buscou-se testar a invariância do modelo de mensuração entre os gêneros.

Visando avaliar se o modelo desenvolvido é adequado para ambos os gêneros ou se existem diferenças significativas na modelagem que justifiquem a construção de modelos distintos para

cada gênero, procedeu-se a investigação da invariância da estrutura fatorial dos valores relativos ao trabalho entre os indivíduos do gênero masculino e feminino. O procedimento foi executado por meio do teste de diferença de qui-quadrado e da diferença de CFI entre dois modelos aninhados. As restrições de parâmetros entre grupos foram criadas conforme recomendação de Byrne (2010). A Tabela 3 apresenta os resultados dos testes de validação para a análise de invariância entre os grupos.

**Tabela 3** - Resultados dos testes de invariância entre os gêneros masculino e feminino

Descrição dos modelos	$\chi^2$	$gl$	$\Delta\chi^2$	$\Delta gl$	Significância estatística (p)	CFI	$\Delta CFI$
1. Modelo livre (masculino e feminino)	1957,901	840	-	-	-	0,913	-
2. Equivalência das cargas fatoriais	1998,897	866	40,996	26	0,031	0,912	-0,001
3. Equivalência da covariância e variância dos construtos	2051,470	887	93,569	47	0,000	0,909	-0,004
4. Equivalência da covariância e variância dos erros	2187,635	948	229,734	108	0,000	0,904	-0,009

Nota:  $\chi^2$  = qui-quadrado;  $gl$  = graus de liberdade;  $\Delta\chi^2$  = diferença de qui-quadrado;  $\Delta gl$  = diferença em graus de liberdade.

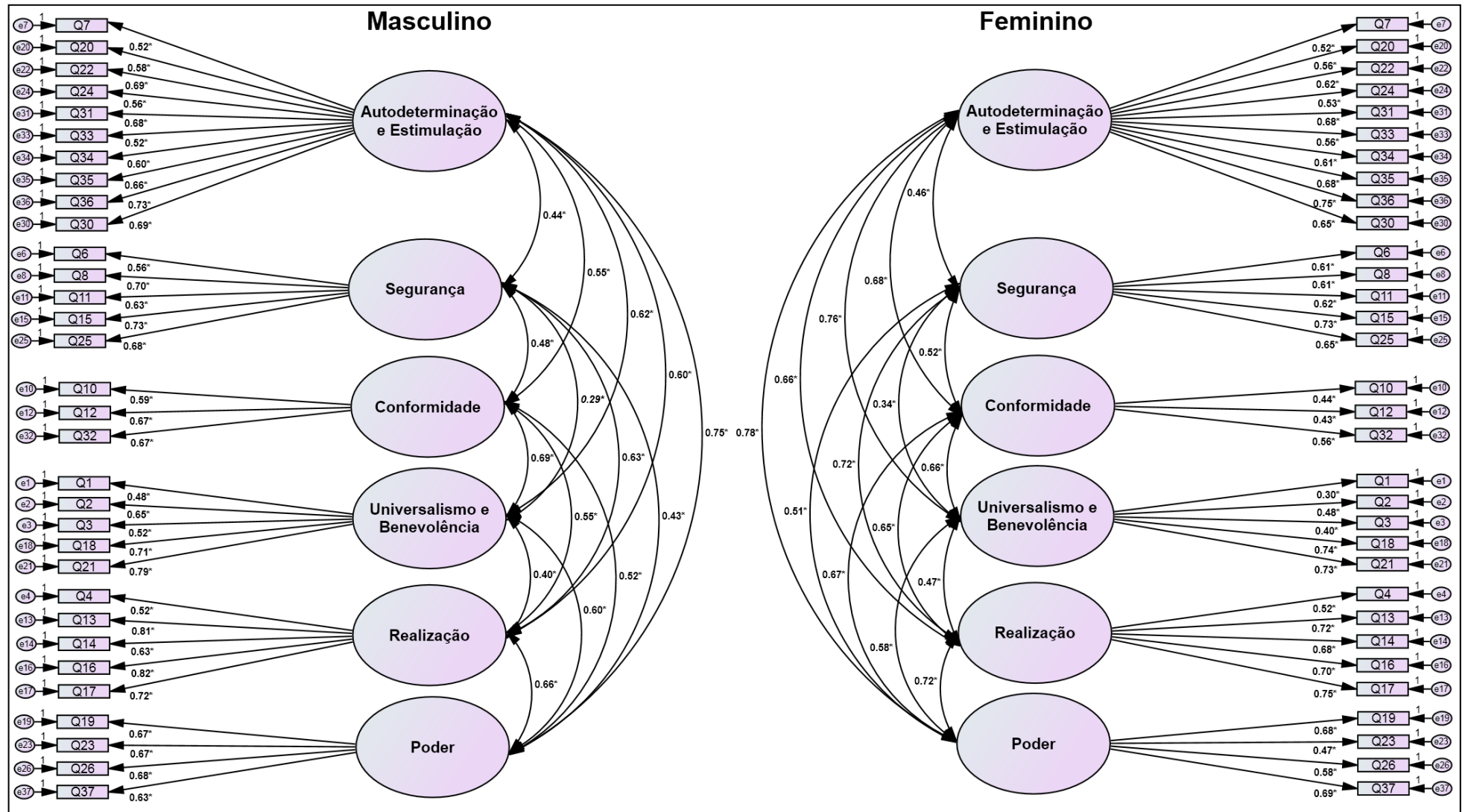
A comparação do modelo livre (Modelo 1) com o modelo das cargas fatoriais fixas (Modelo 2) demonstra que as cargas fatoriais, são variantes entre os grupos, ou seja, o modelo com cargas fatoriais fixas não ajusta-se igualmente para os dois grupos quanto o modelo com cargas fatoriais livres. Tal evidência demonstra a não equivalência no modelo de mensuração para ambos os gêneros ao apresentar  $\Delta CFI = -0,001$ ,  $\Delta\chi^2 = 40,996$  com  $\Delta gl = 26$ , sendo estatisticamente significantes ( $p = 0,031$ ), evidenciando que os modelos não são invariantes entre os grupos.

Diante deste resultado, buscou-se descobrir onde estavam as diferenças significativas para que os modelos se apresentassem variantes, ou seja, encontrar onde estavam as diferenças significativas entre os modelos estimados para os gêneros masculino e feminino. Tal verificação se deu através das razões críticas das diferenças (Critical Ratios for Differences between Parameters), as quais necessitam apresentar valores maiores ou iguais a 1,96 para serem significativas. Assim, identificaram-se duas variáveis: a questão Q18 (razão crítica = 2,010) e a questão Q23 (razão crítica = 2,644), as quais apontam que a distinção entre os modelos para os gêneros estavam pautadas no que tange as variáveis sentir-se útil para a sociedade e ter fama.

Em seguida, reestimou-se o modelo especificando as igualdades das cargas fatoriais, exceto para as questões Q18 e Q23 e observou-se que o teste de diferença de qui-quadrados ( $\Delta\chi^2 = 30,273$ ,  $p$

= 0,178) passou a ser não significativo, indicando que o modelo de mensuração é parcialmente invariante. A Figura 1 apresenta os resultados estimados para cada um dos gêneros com os coeficientes padronizados e significância das relações dos modelos.

Figura 1 - Modelo de mensuração final com os coeficientes padronizados e significância das relações para o gênero masculino e feminino



Nota: \* p < 0,01. Por simplicidade, não foram representados as correlações entre os erros.

A partir do modelo parcialmente invariante, estimou-se o teste de diferença de médias para os fatores entre os gêneros masculino e feminino. Uma vez que diversos autores apontam a existência de tais diferenças, assim como Bardage, Arteché e Silva (2005) ao afirmarem que homens e mulheres divergem quanto à hierarquia de valores do trabalho.

Dado que os interceptos dos fatores tem uma origem arbitrária quando os interceptos das variáveis observadas são fixados iguais, a média do fator para um grupo deve ser fixada em zero (BENTLER, 2005; BYRNE, 2010). Onde este grupo opera como referência, com o qual as médias do outro grupo são comparadas. Neste estudo, os indivíduos do gênero masculino foram arbitrariamente selecionados como o grupo de referência. A Tabela 4 apresenta os resultados do teste de diferença de médias para os fatores dos valores relativos ao trabalho.

**Tabela 4** - Teste de diferença de médias para os fatores

<b>Fator</b>	<b>Diferença estimada</b>	<b>Significância estatística (p)</b>
Autodeterminação e Estimulação	0,072	<b>0,028</b>
Segurança	0,012	0,731
Conformidade	0,061	0,179
Universalismo e Benevolência	0,077	<b>0,006</b>
Realização	0,067	<b>0,039</b>
Poder	0,110	<b>0,039</b>

Os resultados demonstram que existem diferenças de médias significativas entre os gêneros masculino e feminino nos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder. Os valores estimados e apresentados na Tabela 4 representam a diferença de média do grupo do gênero feminino em relação ao masculino. Tendo em vista que os parâmetros para os indivíduos do gênero masculino foram fixados em zero, pode-se interpretar esses valores como representando as diferenças médias estimadas entre os dois grupos, ajustadas para o erro de medição (KLINE, 2011).

Assim, o valor de 0,072 para o fator de Autodeterminação e Estimulação, por exemplo, indica que o escore médio para aqueles pertencentes ao gênero feminino sobre esse fator é 0,072 pontos a mais do que a pontuação média para os do gênero masculino. Tal como indicado nos resultados nas diferenças de médias nos fatores Universalismo e Benevolência, Realização e Poder, as quais também foram maiores em indivíduos do gênero feminino do que os do gênero masculino. Destacando-se o fator Poder que apresentou a maior diferença entre os gêneros (0,110).

A prioridade das mulheres ao valor Autodeterminação e estimulação, implica na valorização feminina em relação à realização no trabalho e da abertura à mudança (SCHWARTZ, 2005). No entanto, estudos desenvolvidos pelos referidos autores revelaram que os indivíduos do sexo feminino valorizam mais a realização e o desenvolvimento pessoal, quando comparados aos indivíduos do sexo masculino. Tal fato pode estar associado às mudanças relacionadas à igualdade de gênero, a independência social e econômica das mulheres e ao reconhecimento da sociedade ao trabalho feminino (LUO; HUANG, 2011), as quais podem ter contribuído para impulsionar a valorização feminina a novidades e desafios.

Quanto a maior valorização feminina em relação ao Universalismo e Benevolência, Tamayo (2007) destaca que as mulheres são atraídas por valores cuja meta motivacional aponta para os interesses coletivos, relacionados à preocupação com o bem comum. Tais achados corroboram os resultados expostos por Andrade, Hoch e Fossá (2012), os quais evidenciam a maior prioridade das mulheres aos valores associados à colaboração e à coletividade. Ainda, a prioridade das mulheres aos valores Realização e Poder, ambos associados ao Prestígio e a Autopromoção (ROS; SCHWARTZ; SURKISS, 1999), sugere a maior valorização do sexo feminino ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência, bem como ao status social e prestígio, controle ou domínio sobre os outros (PORTO; PILATI, 2010).

Os resultados deste estudo sinalizam para algumas mudanças em relação aos valores do trabalho priorizados pelas mulheres, os quais podem evidenciar as mudanças ocorridas no âmbito laboral nas últimas décadas, bem como o empoderamento feminino. Como afirmam Melo e Lopes (2012), percebe-se uma mudança no comportamento das mulheres no contexto laboral, não para se assemelharem aos homens, mas para competir igualmente com os mesmos. Essas transformações vêm sendo interpretadas como uma forma de empoderamento feminino, associado a condições mais igualitárias entre homens e mulheres, representando um desafio às relações patriarcais, ao poder dominante do homem e à manutenção dos seus privilégios de gênero (MELO; LOPES, 2012). Assim, nesse cenário, a maior valorização da Autodeterminação e estimulação, Realização e Poder por parte das mulheres podem estar refletindo tais transformações.

## Conclusão

Este trabalho procurou desenvolver um modelo de valores relativos ao trabalho e testar a invariância do modelo de mensuração, a fim de verificar se existem diferenças significativas na modelagem que justifiquem a construção de modelos distintos para cada gênero. Além de avaliar a existência de diferenças significativas, em média, no modelo de mensuração, segundo o gênero de discentes de instituições de ensino superior públicas e privadas no Sul do Brasil.

A realização da validação do modelo de mensuração para os valores relativos ao trabalho evidenciou a necessidade de aprimoramento do modelo, realizado através da inclusão de covariâncias entre os erros, bem como a exclusão de algumas variáveis. Após estas etapas, o modelo final apresentou índices de ajuste satisfatórios, mantendo-se trinta e uma das trinta e sete questões propostas inicialmente. Estes resultados demonstraram que a EVT-R, proposta por Porto e Pilati (2010) não apresentou um comportamento estável na amostra investigada, sendo necessária a exclusão de seis variáveis do referido instrumento.

Assim, após encontrar um modelo validado para mensurar os valores relativos ao trabalho, procedeu-se a investigação da invariância da estrutura fatorial do modelo entre os indivíduos do gênero masculino e feminino. Evidenciando-se que os modelos não são invariantes entre os grupos. Além disso, ao analisar a diferença de médias entre os gêneros, constatou-se que os indivíduos do gênero feminino demonstram maior importância aos fatores Autodeterminação e Estimulação, Universalismo e Benevolência, Realização e Poder do que aqueles do gênero masculino, sendo o fator Poder o que apresentou a maior diferença significativa entre os grupos.

Tais achados sinalizaram que as diferenças existentes entre indivíduos do sexo feminino e masculino acerca dos valores do trabalho perpassam as perspectivas teóricas ocidentais, fazendo emergir novas reflexões sobre os motivos que levam homens e mulheres a trabalhar, bem com os princípios orientadores de sua vida no trabalho. As novas configurações do trabalho refletem a maior participação das mulheres e sua crescente valorização, cujos papéis têm sido executados em um cenário cada vez mais competitivo, o que pode ter influenciado a mudança nos valores do trabalho predominantes para os indivíduos do sexo feminino. A maior valorização das mulheres à Autodeterminação e estimulação, à Realização e ao Poder sugerem também a preocupação



feminina aos interesses individuais, além dos tradicionais valores coletivistas associados à preferência feminina.

Tais resultados sugerem a relevância de se considerar os valores como variáveis promissoras para a compreensão de perspectivas subjetivas em relação ao comportamento dos indivíduos nas organizações, podendo contribuir para o seu planejamento, considerando tanto a dimensão individual, quanto a organizacional.

No entanto, como qualquer trabalho, a presente pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na avaliação do alcance dos seus resultados. Assim, cabe destacar que mesmo o modelo de mensuração ter apresentando índices de ajuste satisfatórios, seis variáveis foram excluídas, o que indica certa instabilidade da escala e, portanto, abre-se espaço para pesquisas futuras que visem ampliar o modelo desenvolvido neste estudo. Sugere-se assim, que modelos explicativos mais amplos, que considerem outros construtos, além dos valores relativos ao trabalho, devem ser desenvolvidos e testados em estudos posteriores. Considerando a relevância dessa temática no contexto laboral e a necessidade de melhor compreensão acerca dos motivos que levam os indivíduos a trabalhar e a adotarem certos comportamentos, recomenda-se também a realização de pesquisas dessa natureza em outros segmentos, podendo congregando aspectos associados à realização e satisfação no trabalho, permitindo uma análise mais abrangente acerca dos temas.

## **Bibliografia**

- Abu-Saad, I.; Isralowitz, R. E. (1997), Gender as a determinant of work value among university students in Israel. *Journal of Social Psychology*, v. 137, n. 6, p. 749-763.
- Andrade, T.; Hoch, R. E. E; Fossá, M. I. T. (2012), As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. *Estudos do CEPE*, n.36, p. 170-194.
- Bardagi, M. P; Arteche, A. X. C.; Silva, N. L. (2005), Projetos sociais com adolescentes em situação de risco: Discutindo o Trabalho e a orientação profissional como estratégias de intervenção. In: Hutz, C. *Violência e risco na infância e adolescência. Pesquisa e Intervenção*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Blanch, J. M. (2003), Trabajar en la modernidad industrial. In: Blanch, J.M. (Org.), *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Campos, B. A. (2008), Estrutura de valores relativos ao trabalho. In: Teixeira, M. L. M. (Ed.), *Valores humanos e gestão: Novas perspectivas* (pp. 389-408). São Paulo, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.
- Chin, W. W. (1998), Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, v. 22, n.1.
- Churchill, G. A. Jr. (1979), A paradigm of developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, v.16, p.64-73.

- Coutinho, M. C. (2009), Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202.
- Dejours, C. (1997), *O fator humano*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas.
- Estivaleta, V. D. F. B., Lobler, M. L., Andrade, T., Visentini, M. S. (2011), As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. *Revista Alcance*, v.18, n. 3, p. 271-286.
- Gumus, O. D.; Buyuksahin-Sunal, A. (2012), Gender differences in Turkish undergraduate students' values. *Sex roles*, v. 67, n. 9-10, p. 559-570.
- Hair, J. R.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L. (2010), *Multivariate Data Analyses*. 7 Ed. New Jersey: Pearson.
- Hoffman, L. W. (1975), Early childhood experiences and women's achievement. In: Mednick, M.; Tangri, S. and Hoffman, L. (eds.) *Women and achievement social and motivational analysis*. New York: Wiley, p.129-146.
- Jiang, X.; Yang, J. (2011), Understanding the Work Values of Chinese Employees. *Psychology*, v. 2, p. 579.
- Jin, J.; Rounds, J. (2012), Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, v. 80, n. 2, p. 326-339.
- Kline, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling*. 3 Ed. New York: The Guilford Press.
- Leuty, M. E.; Hansen, J. I. C. (2011), Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, v.79, n. 2, p. 379-390.
- Luo, Y.; Huang, Y. (2011), An Exploration on Tourism Graduates' Perceptions of Work Values and Gender Differences in Work Values. In: *Fourth International Symposium on Education Management and Knowledge Innovation Engineering*: Henan, China.
- Lyons, S. T.; Higgins, C. A.; Duxbury, L. (2010), Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, v. 31, n. 7, p. 969-1002.
- Melo, M. C. L. O; Lopes, A. L. M. (2012), Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. *Gestão & Planejamento-G&P*, v. 13, n. 3, p. 648-667.
- Porto, J. B.; Pilati, R. (2010), Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 23, n.1, p. 73-82.
- Porto, J. B.; Tamayo, A. (2007), Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 23, n.1, p. 63-70.
- Porto, J.; Tamayo, A. (2008), Valores do trabalho. In: Siqueira, M. M. M. et al. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Ros, M.; Schwartz, S.H.; Surkiss, S. (1999), Basic individual values, work values and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, v.48, n. 2, p. 49-71.
- Santos, M. P. (2003), O papel do Ensino Superior na proposta de uma nova educação inclusiva. *Revista Movimento*, n.7, p. 78-91.
- Schwartz, S. H. (1992), Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20countries. In: Zanna, M. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (2005), Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: Tamayo, A.; Porto, J. B. (Org.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S. H.; Rubel, T. (2005), Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 89, n. 6, p. 1010-1028.
- Silveira, N. S. P. (2006), A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. *REGE - Revista de Gestão USP*, v. 13, p. 77-91.

Soldano, S. M. (2011), Integrating work and basic values into the Spherical Model of Interests. *Journal of Vocational Behavior*, v. 78, n. 1, p. 1-10.

Tamayo, A. (2007), Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.23, p.07-15.

Tchaicovsky, F. M.; Elizur, D. (2000), Diferenças de gênero em valores no trabalho e motivação para realização. In: VII Conference Bi-Annual of International Society for the Study of Work and Organization Values, Israel.

Ueda, Y.; Ohzono, Y. (2013), Differences in Work Values by Gender, Marital Status and Generation: An Analysis of Data Collected from Working Persons Survey. *International Journal of Human Resource Studies*, v.3, p.28-41.

Wils, L.; Wils, T.; Tremblay, M. (2010), Toward a Career Anchor Structure: An Empirical Investigation of Engineers. *Industrial Relations*, v. 65, n. 2, p. 236-256.

## Apêndice

**Tabela 5** - Fatores e variáveis dos Valores Relativos ao Trabalho

Fator	Variáveis
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	Q05. Desenvolver novas habilidades* Q07. Estimular a minha curiosidade Q20. Ter autonomia na realização das minhas tarefas Q22. Ter desafios constantes Q24. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho Q28. Ter um trabalho arriscado* Q30. Ter um trabalho criativo Q31. Ter um trabalho inovador Q33. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos Q34. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas Q35. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos Q36. Ter um trabalho que requer originalidade
<b>Segurança</b>	Q06. Obter estabilidade financeira Q08. Ganhar dinheiro Q11. Poder me sustentar financeiramente Q15. Ser independente financeiramente Q25. Ter melhores condições de vida
<b>Conformidade</b>	Q10. Obedecer às normas do trabalho Q12. Respeitar a hierarquia Q29. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara* Q32. Ter um trabalho organizado Q38. Ter rotinas para realizar o trabalho*
<b>Universalismo e Benevolência</b>	Q01. Ajudar os outros Q02. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade Q03. Combater injustiças sociais Q09. Bom relacionamento com colegas de trabalho* Q18. Ser útil para a sociedade Q21. Ter compromisso social Q27. Amizade com colegas de trabalho*
<b>Realização</b>	Q04. Demonstrar minhas competências Q13. Ser admirado pelo meu trabalho Q14. Ser bem-sucedido na minha profissão Q16. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho Q17. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho
<b>Poder</b>	Q19. Supervisionar outras pessoas Q23. Ter fama Q26. Ter prestígio Q37. Ter uma profissão reconhecida socialmente

\* Questões excluídas do modelo.

Fonte: Elaborada a partir de Porto e Pilati (2010).