

ÉRICA FLÁVIO CARDOSO



UNIVERSIDADE
SÃO FRANCISCO

VALORES LABORAIS E AUTOEFICÁCIA GERAL: UM
ESTUDO COM TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE.

ITATIBA
2010

ÉRICA FLÁVIO CARDOSO

VALORES LABORAIS E AUTOEFICÁCIA GERAL: UM
ESTUDO COM TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da
Universidade São Francisco para obtenção do título
de Mestre.

ORIENTADOR (A): ACÁCIA APARECIDA ANGELI DOS SANTOS

ITATIBA
2010

158.98 Cardoso, Érica Flávio.
C261v Valores laborais e autoeficácia geral: um estudo com
trabalhadores da área da saúde / Érica Flávio Cardoso. --
Itatiba, 2010.
98 p.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-
Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade
São Francisco.
Orientação de: Acácia Aparecida Angeli dos Santos.

1. Autoeficácia. 2. Motivação. 3. Valores laborais.
4. Trabalhadores da saúde I. Santos, Acácia Aparecida
Angeli. II. Título.

iii

Ficha catalográfica elaborada pelas bibliotecárias do Setor de
Processamento Técnico da Universidade São Francisco.

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA
MESTRADO

VALORES LABORAIS E AUTOEFICÁCIA GERAL: UM
ESTUDO COM TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE

Autor: Érica Flávio Cardoso
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Acácia Ap. Angeli dos Santos

Este exemplar corresponde à redação final para exame de defesa da dissertação de mestrado da aluna Érica Flávio Cardoso e aprovada pela comissão examinadora.

Data: ____ / ____ / ____

COMISSÃO EXAMINADORA

Acácia Aparecida Angeli dos Santos (presidente)

Roberta Gurgel Azzi

Fabián Javier Marín Rueda

ITATIBA
2010

DEDICATÓRIA

“É muito melhor arriscar coisas grandiosas, alcançar triunfos e glórias, mesmo expondo-se à derrota, do que formar fila com os pobres de espírito que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem nessa penumbra cinzenta que não conhece vitória nem derrota.” Theodore Roosevelt

Dedico esse trabalho aos que se arriscam...

Posso ganhar ou perder, mas nunca vou dormir com a sensação de que poderia ter tentado!

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais grandes incentivadores, lutadores e aqueles que acima de tudo propiciaram as condições para que eu pudesse não somente ter chegado ao mestrado, como também, cursá-lo. Agradeço aos meus dois queridos irmãos, Tiago e Mateus, grandes riquezas.

À minha orientadora Acácia, não tenho palavras que façam juz ao agradecimento que merece. Pessoa especial, mulher exemplar, profissional admirável e professora singular! Antes de entrar no mestrado desejei tê-la como orientadora, por conta das boas experiências com o meu trabalho de conclusão de curso anos atrás, fui muita abençoada, pois, Deus permitiu esse reencontro e que para mim, foi muito especial.

Aos amigos do trabalho que compreenderam meu momento, relevaram meu estresse, Rosana, Marcela, Patrícia, Alan, Marcelo Kikuchi e Elaine obrigada! Ao Almir, grande incentivador, amigo, tutor e conselheiro.

Não posso esquecer as queridas amigas Leza, sempre com conselhos muito acertados, Ziza pelo apoio sempre, Patrícia pela disposição e Laura que acompanhou momentos felizes e tristes da minha vida, obrigada pelo carinho e amizade!

Um parágrafo especial ao meu amigo conquistado no mestrado, Diego, obrigadíssima... se não fosse por você... agradeço do fundo do coração seu auxílio em diversos momentos da minha caminhada no mestrado.

Creio ter sido uma dádiva, a oportunidade de conviver com os professores do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, por seus extremos conhecimento e competência, em especial à Profa. Maria Cristina Rodrigues Azevedo Joly, levo comigo este grande exemplo de profissionalismo.

Obrigada à banca de exame de qualificação final, professora Roberta Gurgel Azzi e professor Fabián Javier Marín Rueda, foi uma honra tê-los em minha banca.

Ao Elvis, benção em minha vida!

A Deus humilde e incondicionalmente agradeço.

Por fim, revelo que passei por momentos muito esperados e alguns inesperados em minha vida pessoal, durante o período do mestrado. Com o volume de trabalho que tinha, às vezes, a vida ficava difícil de administrar. Enfim..., cheguei ao fim do trabalho que me propus a fazer. Espero ter contribuído de alguma forma, tanto com a instituição que me cedeu espaço para a pesquisa, quanto com os funcionários e futuros pesquisadores que se interessarem em investigar os construtos aqui pesquisados, avaliados na área de saúde. Fiz o melhor que pude!

RESUMO

Cardoso, E. F. (2010) *Valores laborais e autoeficácia geral: um estudo com trabalhadores da área da saúde*. Dissertação de mestrado. Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

O comportamento do homem no trabalho tem sido objeto de análise e controle, desde a revolução industrial. Na atualidade, as empresas enfrentam a necessidade de identificar entre os seus funcionários aqueles que atingem maiores índices de motivação e resultados efetivos no trabalho. Nas instituições de saúde, a avaliação do resultado é também importante, bem como a preocupação com as condições psicológicas do trabalhador. O conceito da agência humana abarca a relação do esforço empregado pela pessoa e seu conseqüente desempenho, abrangendo o conceito de autoeficácia, que se refere ao julgamento do indivíduo sobre sua capacidade em realizar atividades diversas e o resultado alcançado. Destarte, a motivação pode ser compreendida como um comportamento dirigido a um objetivo, sustentado pelas expectativas acerca dos resultados antecipados de suas ações e de sua percepção de autoeficácia. Essa relação é também estudada quando se tratam do construto valores humanos e mais especificamente dos valores laborais. Os objetivos do estudo são analisar a pontuação média nas medidas de valor e autoeficácia na amostra estudada; verificar possíveis diferenças relativas às variáveis sexo, idade, escolaridade, setor, cargo, tempo de trabalho na empresa e na área da saúde e comparar os resultados obtidos nas escalas de valores laborais e autoeficácia geral. Os participantes consistiram em 157 funcionários de um Hospital Universitário do interior de São Paulo, ocupando cargos distintos. Os instrumentos escolhidos foram o *Self-Efficacy Scale* e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho. A primeira avalia o senso geral de autoeficácia percebida com o objetivo de predizer a capacidade de superar as dificuldades diárias e a capacidade de adaptação depois de experimentar eventos estressantes. A segunda consiste em 45 itens que representam os vários aspectos dos valores laborais. Após a autorização da instituição e da aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, houve a coleta de dados. Após as explicações sobre a pesquisa, os sujeitos foram submetidos individualmente à aplicação dos instrumentos, em seus setores, em horário oportuno. Os dados foram analisados qualitativa e quantitativamente, utilizando provas de estatística descritiva para a análise do desempenho dos participantes nos instrumentos e provas de estatística inferencial visando à identificação de possível correlação entre as medidas. Os resultados permitiram encontrar diferenças relativas às variáveis sexo, idade e tempo de trabalho na instituição. Bem como encontrou-se uma fraca correlação entre o fator relações sociais e todos os fatores da escala de autoeficácia. O trabalho ocupa um aspecto fundamental na vida das pessoas na sociedade moderna e pesquisas que envolvam o estudo dos valores laborais podem ser cada vez mais necessárias. Da mesma forma, considera-se de vital importância a investigação do construto autoeficácia nos diversos ambientes de trabalho. Novas investigações, portanto, envolvendo outras áreas de trabalho, bem como, pesquisas realizadas com públicos diferentes, seriam muito interessantes, a fim de verificar se os construtos estão relacionados.

Palavras chave: Autoeficácia, motivação, valores laborais e trabalhadores da saúde.

ABSTRACT

Cardoso, E. F. (2010) *Work Values and General Self-efficacy: a study os healthcare workers*. Master Degree Dissertation. *Stricto Sensu* Psychology Post Graduation, Universidade São Francisco, Itatiba.

The behavior of men at work has been the object of analysis and control, since the industrial revolution. Nowadays, companies face the need to identify those among their employees who reach higher levels of motivation and effective results at work. In health institutions, the evaluation of the result is also important, as concern about the psychological condition of the worker. The concept of human agency encompasses the relationship of the effort put by the person and his subsequent performance, covering the concept of self efficacy, which refers to the trial of the individual over his ability to perform various activities and results achieved. Thus, motivation can be understood as a behavior directed at a goal, supported by expectations about the anticipated results of their actions and their perceptions of self efficacy. This relationship is also studied when treating the construct and more specifically human values of work values. The study objectives are to analyze the average scores on measures of self-efficacy and value in the sample, possible differences related to gender, age, education, area, position and working time in the company and compare the results obtained in the scales of work values and general self-efficacy. Participants consist of 157 employees of a university hospital in Sao Paulo State, which occupy different positions. For instruments, the first questionnaire was based on an adaptation of the Self-Efficacy Scale. The scale assesses the general sense of perceived self efficacy in order to predict the ability to overcome the daily difficulties and the ability to adjust after experiencing stressful events. The second questionnaire will be used to scale the Work Values, and consists of 45 items representing various aspects of work values. After the authorization of the institution and to project approval by the Ethics Committee, will collect data. After the explanations about the study, subjects will be submitted individually to the application of the tools in their sectors, in time of need. The data were analyzed qualitatively and quantitatively, using evidence from descriptive statistics to analyze the performance of participants on the tools and evidence of inferential statistics in order to identify possible correlation between the measures. The results allowed to find differences related to gender, age and time on the job. Well as we found a weak correlation between the social factor and all factors of self-efficacy scale. The work occupies a key issue in the lives of people in modern society, and research involving the study of work values may be increasingly necessary. Likewise, it is vital to the investigation of the construct self-efficacy in different work environments. Further investigations, therefore, involving other areas of work, as well as research with different audiences, would be very interesting to see if the constructs are related.

Keywords: self efficacy, motivation, work values and health workers.

SUMÁRIO

RESUMO	IV
ABSTRACT	V
SUMÁRIO.....	X
LISTA DE TABELAS.....	XI
LISTA DE FIGURAS	XIII
LISTA DE ANEXOS.....	XIII
APRESENTAÇÃO	01
CAPÍTULO 1 – TEORIA DOS VALORES HUMANOS	06
VALORES RELACIONADOS AO TRABALHO	13
VALORES ORGANIZACIONAIS, LABORAIS E PESSOAIS	14
CAPÍTULO 2 – TEORIA SOCIAL COGNITIVA.....	22
O CONCEITO DE AUTOEFICÁCIA	26
OBJETIVOS	38
MÉTODO.....	39
PARTICIPANTES	39
INSTRUMENTOS	43
PROCEDIMENTO.....	46
RESULTADOS	47
DISCUSSÃO	70
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	80
REFERÊNCIAS	84

Lista de tabelas

Tabela 1 – Distribuição dos participantes por profissão

Tabela 2 – Distribuição dos participantes por área de trabalho no HUSF

Tabela 3 – Distribuição dos participantes em função do tempo de trabalho no HUSF

Tabela 4. Distribuição dos participantes em função do tempo na área da saúde

Tabela 5. Estatísticas descritivas das médias dos sujeitos em relação aos fatores da escala de valores

Tabela 6. Estatísticas descritivas das médias dos sujeitos em relação aos fatores da Escala de Autoeficácia Geral

Tabela 7. Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) com a variável tempo de trabalho na empresa

Tabela 8. Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) com a variável idade

Tabela 9. Estatísticas descritivas e teste t de Student para comparação das médias por sexo

Tabela 10. Análise de variância (ANOVA) em função da escolaridade

Tabela 11. Subconjuntos formados pela prova de Tukey em relação à escolaridade e o fator Iniciação e Persistência

Tabela 12. Subconjuntos formados pela prova de Tukey em relação à escolaridade e o fator Eficácia

Tabela 13. Subconjuntos formados pela prova de Tukey em relação à escolaridade e a Autoeficácia total

Tabela 14. Subconjuntos formados pela prova de Tukey em relação à escolaridade e o fator Realização no trabalho

Tabela 15. Distribuição dos participantes por faixa etária

Tabela 16. Análise de variância (ANOVA) da escala de Autoeficácia geral e idade

Tabela 17. Teste Tukey para o fator Eficácia Perante a adversidade e faixa etária

Tabela 18. Teste Tukey para Autoeficácia geral e faixa etária

Tabela 19. Análise de variância da EVT em função da idade

Tabela 20. Agrupamento da faixa etária em relação à pontuação em Relações Sociais

Tabela 21. ANOVA em função do tempo de trabalho na empresa

Tabela 22. Teste de Tukey em relação ao tempo de trabalho e Eficácia Social

Tabela 23. Estatísticas descritivas e comparação dos fatores a Escala de Autoeficácia.

Tabela 24. Estatísticas descritivas e comparação dos fatores da EVT

Tabela 25. Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) correlacionando as duas escalas

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribuição de participantes por nível de escolaridade

Figura 2. Distribuição da pontuação no fator Realização no Trabalho da EVT

Figura 3. Frequência de distribuição da pontuação no fator Relações Sociais da EVT

Figura 4. Distribuição em frequência da pontuação no fator Prestígio da EVT

Figura 5. Distribuição em frequência da pontuação no fator Estabilidade da EVT

Figura 6. Distribuição em frequência da pontuação total da EVT

Figura 7. Distribuição em frequência da pontuação do fator Iniciação e Persistência da EA

Figura 8. Distribuição em frequência da pontuação do fator Eficácia Perante a Adversidade da EA

Figura 9. Distribuição em frequência da pontuação do fator Eficácia Social da EA

Figura 10. Distribuição em frequência da pontuação total da EA

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 – Escala de valores relativos ao trabalho

ANEXO 2 – Escala de autoeficácia geral.

ANEXO 3 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

APRESENTAÇÃO

Desde a Revolução Industrial o comportamento do homem no trabalho tem sido objeto de muitas análises e também de controle. Em 1911, quando da divulgação da obra de Taylor, houve grande ênfase no uso do método científico para definir a melhor maneira de realizar um trabalho. O autor defendia a idéia de que a organização deveria selecionar cientificamente seus trabalhadores e depois ensinar, treinar e desenvolvê-los, de maneira que pessoas e tarefas fossem compatíveis. Acreditava, ainda, que deveria haver uma cooperação entre a administração da empresa e os trabalhadores para garantir um ambiente psicológico favorável ao trabalho. Dessa forma, a produtividade seria mantida em níveis elevados, visto que ele acreditava que o estado psicológico do trabalhador poderia interferir em sua produtividade.

A produção era regida pelo sistema de produção hierárquico/piramidal, diferenciando e separando os trabalhadores/produtores dos donos do capital e dos meios de produção. Assim, a primeira fase da Revolução Industrial possibilitou a expansão das indústrias, e a segunda caracterizou-se como uma revolução científico/técnica, que gerou mudanças no papel da ciência em relação à produção e transformou o processo de trabalho e o comportamento do trabalhador (Silva, 2004).

Os trabalhadores, que eram então vistos apenas como mão-de-obra, passaram a ter intervenção mais ativa no processo, pensar e não apenas operar. Diante do surgimento de problemas dessa natureza, que iam além do domínio da engenharia, o envolvimento de profissionais da psicologia foi requerido, surgindo estudos à luz da visão do trabalhador como homem funcional para a compreensão dos determinantes do seu desempenho. Tais estudos foram direcionados para a compreensão de fatores que dirigem a motivação como a monotonia, a dependência da dedicação ao trabalho, a gestão do tempo, entre outros (Malvezzi, 2007).

Desde então, muitas mudanças ocorreram e a psicologia no mundo do trabalho, em articulação com outras ciências, como as ciências sociais e econômicas, tem se preocupado em

entender e intervir na constituição das relações entre o homem e o trabalho. A interface com outras áreas do conhecimento, tais como sociologia, antropologia, ciências políticas, educação, economia e administração foram essenciais (Bastos, 2003).

A psicologia do trabalho é uma área de aplicação dos conhecimentos provenientes da ciência psicológica aplicada às questões pertinentes ao trabalho, visando à promoção da saúde e a satisfação relacionada ao trabalho (Goulart & Sampaio, 1998). A área cujo foco é o mundo do trabalho, recentemente redefiniu seus conteúdos e metodologia, utilizando-se fundamentalmente das abordagens sistêmica, cognitiva e contingencial, passando a se denominar Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) (Sena & Silva, 2004). O termo POT, empregado desde a década de 1990, tem por objetivo contemplar a atual diversidade da área, sugerindo a existência de dois grandes eixos de fenômenos que envolvem aspectos psicossociais; a saber, as organizações e o trabalho (Bastos, 2003). Um dos principais desafios da área é a compreensão da interação dos diversos aspectos que integram a vida das pessoas, grupos e organizações, buscando a manutenção da qualidade de vida (Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes, 2008).

O trabalho ocupa um papel fundamental na construção do sujeito, bem como na construção da cidadania (Goulart, 2002). Para Fernandes e Zanelli (2006), ao definir a identidade social das pessoas, o que a empresa pretende é garantir a produtividade, pela harmonia e manutenção do que foi aprendido com o convívio. Por força da sofisticação das empresas e da sociedade organizacional como mediadores da relação entre o trabalhador e seu trabalho, a compreensão do trabalho, de sua função na vida humana e social e de sua organização ganhou complexidade, tornando o seu entendimento dependente da multidisciplinaridade (Malvezzi, 2007).

Na atualidade, a administração e a psicologia partilham o estudo sobre a organização do trabalho como elementos significativos de seus temas de investigação científica (Malvezzi, 2007). No que se refere à contribuição da psicologia, um dos construtos psicológicos frequentemente pesquisados no contexto organizacional é a motivação e a sua relação com o

desempenho do trabalhador (Maslow, 1954; McClelland, 1985; Steers & Porter, 1991; Tamayo & Paschoal, 2003). Com o avanço das ciências sociais aplicadas à administração, a concepção do homem funcional foi ampliada pela descoberta de aspectos subjetivos e sociais dos trabalhadores dando lugar à visão do homem emocional, sendo o desempenho ou performance entendidos como uma resposta mais complexa, ligada a variáveis subjetivas, enraizadas em sentimentos, emoções e relacionamentos sociais (Malvezzi, 2007). Assim sendo, as empresas enfrentam a necessidade de identificar entre os seus funcionários aqueles que atingem maiores níveis de motivação e, conseqüentemente, resultados mais efetivos no trabalho (Cunha & Marques, 1990).

Quando se focalizam as instituições de saúde, a avaliação do resultado é ainda mais importante, bem como a preocupação com o bem-estar, a saúde e as condições psicológicas do trabalhador. Borges e Argolo (2002) mencionam que a saúde mental do trabalhador da saúde passa a ser uma necessidade da organização quando no alcance de seus objetivos, uma vez que, por conta da redução de custos, essa atenção por vezes é subtraída, ampliando-se a importância dos estudos sobre saúde mental nos profissionais da área da saúde. Por sua vez, Rios (2008) considera que o trabalho na área da saúde é bastante oneroso para os profissionais, pois eles têm de lidar com ambientes insalubres, turnos de trabalho diversos, plantões, baixos salários, contato próximo com pessoas com agravos de saúde, o que mobiliza emoções e conflitos, e os torna facilmente suscetíveis ao sofrimento e adoecimento em razão do trabalho.

Dessa forma, uma questão interessante a ser investigada, proposta nesta pesquisa, refere-se ao aprofundamento dos construtos valores humanos e autoeficácia, num ambiente laboral da área da saúde, e de como eles se relacionam, admitindo que ambos têm a motivação como componente presente em suas definições. Avaliar se existe correlação entre os construtos citados é um passo importante para ajudar a ampliar a compreensão sobre estes numa área, que ainda pode ser mais explorada, como o ambiente de trabalho. A abordagem teórica principal desta pesquisa tem como ponto de partida a teoria social cognitiva que adota

a perspectiva da agência para o autodesenvolvimento, adaptação e mudança, no entanto, vale-se também da contribuição da psicologia social com o estudo sobre valores.

As novas demandas do mercado de trabalho e, conseqüentemente, o formato de administração das empresas na atualidade, nos incentiva a conhecer e avaliar as diferentes questões que norteiam o trabalho, como os valores laborais, nas suas mais distintas áreas, como a da saúde, por exemplo. Essa questão é por vezes menosprezada pelo empregado, frente à necessidade de se manter no emprego, pensando em seu sustento e no de sua família, outras vezes, é superestimada e valorizada pelas empresas que anseiam manter em seu quadro, apenas, funcionários motivados, eficazes e que compartilham os mesmos valores da empresa, sem ter o interesse de desenvolvê-los.

Para Tamayo e Paschoal (2003) é fundamental que a organização valorize seus empregados de forma eficiente, caso ela queira se manter em posição de destaque num mercado competitivo como o atual. O equilíbrio entre trabalho/empresa e a pessoa é fundamental e traria conseqüências positivas a ambos. Assim, os benefícios para a organização se refletem em qualidade e quantidade de trabalho executado pelo empregado; e para o trabalhador estariam no nível de realização pessoal, satisfação, bemestar e autoestima. O trabalhador ancora no trabalho conhecimento, habilidade, criatividade, entusiasmo e motivação. Então, se a pessoa não encontra no trabalho meio de satisfazer suas expectativas e metas, não percebe a relação de troca e, portanto, o desequilíbrio acontece. Para os autores o interesse pelo estudo do construto motivação, internacionalmente se justifica, em virtude de sua estreita relação com a produtividade individual e organizacional.

Assim, o interesse pelo desenvolvimento da presente pesquisa surgiu com a prática laboral em uma Instituição de Educação de nível superior que possuía um hospital universitário. Acompanhar proximamente a experiência desses trabalhadores suscitou o interesse pela investigação da motivação dirigida ao trabalho e dos elementos que poderiam interferir no nível motivacional. A partir de então, após o aprofundamento no tema, dois

construtos pareceram relacionar-se mais diretamente com a questão motivacional pautada no trabalho, eram estes, autoeficácia e valores no trabalho.

A autoeficácia é definida pelos teóricos da área como a crença pessoal na capacidade de executar ações requeridas para alcançar êxito em tarefas específicas, muito embora, a definição indique a capacidade do indivíduo direcionada para tarefas específicas, optou-se nesta pesquisa pela aplicação de uma escala de autoeficácia geral. Já o construto de valores, segundo Porto e Tamayo (2003), pode ser estruturado em dois níveis, sendo um geral e o outro específico. O nível geral estaria relacionado a todos os aspectos da vida, amplamente. Os específicos se refeririam a contextos como família, trabalho e religião, mas ainda assim estariam ligados ao contexto geral.

Considerando os aspectos mencionados, este trabalho foi organizado apresentando, em linhas gerais, em seu primeiro capítulo a definição do construto valores, sua perspectiva histórica e o desenvolvimento do construto. Ao lado disso, aprofunda-se o estudo dos valores relacionados ao trabalho; a saber, organizacional, laboral e pessoal, e as pesquisas que os abordam. No segundo capítulo é trazida a conceituação da Teoria Social Cognitiva, seguida da definição de agência humana e do construto autoeficácia, bem como os fatores que a constituem, com ênfase nas pesquisas que a estudam no contexto do trabalho focalizando suas conseqüentes relações. Após, são delimitados os objetivos e o método de pesquisa utilizado. Para tanto, tem-se os tópicos: participantes, instrumentos e procedimento, apresentação dos resultados, finalizando com a discussão, as considerações finais e as referências utilizadas.

CAPÍTULO I

Teoria dos Valores Humanos

Embora o estudo de valores seja antigo, remontando aos estudos gregos filosóficos, o estudo científico do conceito é moderno e encontra grande expansão no século XX, bem como a tentativa de mensuração é bem recente, o que aconteceu nos estudos de Allport e Vernon na década de 1930 e ainda no de Morris na década de 1950. Gouveia, Martinez, Meira e Milfontn (2001) relatam que o tema dos valores humanos se constituiu objeto de pesquisa científica principalmente nas três últimas décadas citando como marco o trabalho de Rokeach (1973), relacionando como aspectos importantes de seus estudos a diferenciação de valores de outros construtos afins, como atitudes e interesses; e a apresentação inédita de um instrumento que mensurava especificamente os valores como um construto sólido e legítimo. Kamamura e Mazzon (1991) apontam como área de grande interesse na pesquisa em psicologia social, na época, o estudo dos valores humanos e do sistema de valores.

Os valores são representações cognitivas das necessidades e para os estudiosos da área existe consenso nessa definição (Rokeach, 1973; Schwartz & Bilsky, 1987; Tamayo, 2007a). Porém a generalização do conceito é difícil, isso porque, segundo Bilsky (2009), os valores derivam do conhecimento empírico e são domínio de diversas áreas, como a sociologia, a antropologia cultural e também a psicologia. Ainda de acordo com o autor, a teoria de Schwartz cumpre bem a função interdisciplinar ao delimitar o conteúdo de valores e sua estrutura. Assim, o que já está bem definido é que, o que diferencia cada um, é o tipo de motivação que ele expressa. Portanto, os interesses do indivíduo estão relacionados com os valores humanos (Rokeach, 1973; Schwartz & Bilsky, 1987). A motivação dos indivíduos para o trabalho também é abordada quando se trata do construto “valores humanos” e, mais

especificamente, dos valores laborais abordado mais a frente. Para melhor entendimento do conceito explora-se no início do capítulo sua evolução histórica e os diversos autores que contribuíram para a definição que temos na atualidade, ressalta-se que nesse trabalho admite-se a definição de que as necessidades e a motivação são partes constituintes dos valores humanos.

Assim, Schwartz (1992) a fim de organizar diferentes necessidades, motivos e objetivos propostos em outras teorias, propõe uma teoria acerca de valores, que unifica questões sobre a motivação humana. De acordo com ele, os valores são crenças intrinsecamente relacionadas à emoção; trata-se de um construto motivacional, pois se referem a objetivos ambicionados pelos indivíduos, que despendem grandes níveis de esforço para alcançá-los; eles transcendem situações e ações específicas; servem como critério para guiar a avaliação e seleção de ações e atividades; e por fim, são ordenados pela importância relativa aos demais, ou seja, hierarquicamente.

Para Schwartz e Bilsky (1987, 1990), os tipos motivacionais podem expressar as exigências universais do ser humano. E assim, no desenvolvimento de seus estudos, postularam a existência de 10 tipos motivacionais: *hedonismo* (prazer e senso de gratificação consigo), *autorrealização* (sucesso pessoal mediante a demonstração de competência segundo critérios sociais), *poder social* (*status* social sobre pessoas e recursos), *autodeterminação* (pensamento independente e escolha da ação, criatividade e exploração), *conformidade* (restrição das ações, inclinações e impulsos que podem perturbar e ferir os outros ou violar as expectativas e normas sociais), *benevolência* (preservação e intensificação do bem-estar das pessoas as quais convive), *segurança* (segurança, harmonia e estabilidade, da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo), *tradição* (respeito aos costumes e ideias providos pela cultura tradicional e pela religião, comprometimento com eles e sua aceitação), *estimulação*

(entusiasmo, novidade e desafio na vida) e *universalismo* (compreensão, tolerância e proteção do bem-estar dos indivíduos e da natureza). Para os autores, a estrutura é universal e determina semelhanças e diferenças entre os diversos tipos motivacionais de valores. Estes tipos motivacionais têm uma relação dinâmica entre si e explicam os valores. É possível identificar também, entre eles, alguns valores pessoais que possivelmente influenciariam na constituição dos valores laborais como autorrealização, poder social, segurança entre outros.

Tamayo (2007b), em artigo reunindo publicações na área dos valores pessoais, laborais e organizacionais, aponta que a diferença de um valor e outro é o tipo de motivação expressado por ele. Destaca, ainda, que identificar as motivações que expressam os valores foi uma das grandes contribuições de Schwartz. O autor esclarece, também, que os valores pessoais ocupam duas categorias. A primeira integra valores relacionados aos diversos aspectos da vida e corresponde a uma estrutura geral, e a segunda lista as estruturas de valores ligadas às situações específicas da vida, como sexo, religião, família e trabalho, sendo esta última a vertente que mais nos interessa nessa pesquisa. Elizur e Sagie (1999) consideram que analisar os valores pessoais, considerando, simultaneamente os valores gerais e laborais pode contribuir para entender sua importância para o bem-estar geral.

A literatura da área demonstra que o construto evoluiu na medida em que se criaram instrumentos para mensurá-lo. Nesse sentido, para Bilsky a pesquisa científica de valores recebeu importantes impulsos mediante a publicação de “*Study of values*”, de Allport, Vernon e Lindzey (1970). Os autores desenvolveram um instrumento para mensurar preferências pessoais avaliando seis tipos de valores, extraídos dos “tipos básicos ideais” da individualidade estabelecidos por Spranger (1925, em Bilsky 2009). Esses tipos ideais seriam atemporais e existem porque o indivíduo acentua uma direção diversa de sentido e de valor em

sua estrutura valorativa individual. Marca-se nesse momento o surgimento de outras abordagens que intencionavam também a mensuração da estrutura de valores individuais.

No final do século XX, assinala-se, segundo Bilsky (2009), um crescimento nos estudos empíricos, não só na psicologia e assim nesse contexto, o autor menciona o trabalho de Rokeach (1973), que foi o responsável pelo desenvolvimento do Rokeach Value Survey (RVS). O RVS é considerado um instrumento universal e sintetizado e abrange duas listas de 18 valores cada, abrangendo valores instrumentais (comportamentos que facilitam a obtenção dos valores terminais, como ambição e honestidade) e terminais (estados desejáveis da existência do indivíduo, como conforto, companheirismo e liberdade).

O respondente deve ordenar as listas, conforme a importância de cada valor como norteador em sua vida. Apesar do RVS ser um bom instrumento para a época, Pereira, Camino e Costa (2005) apontam que o RVS tem sido questionado mais recentemente, por conta de seus procedimentos metodológicos, pois estes são falhos para apreender as estratégias utilizadas pelos sujeitos para classificar os valores e assim não seria possível comprovar empiricamente a distinção entre os valores instrumentais e terminais. Bilsky (2009) aponta ainda que o RVS não partiu de uma abordagem teórica e sim de um conjunto de suposições plausíveis, e que ele ainda mostrou-se incompleto com respeito à diversidade de valores, mas como dito anteriormente, têm seu mérito por reunir valores universais de maneira sintetizada.

Tamayo (2007a) aponta que o instrumento proposto por Schwartz para avaliação dos valores, denominado Schwartz Value Survey (SVS), é semelhante ao de Rokeach, porém, minimiza as deficiências encontradas no RVS. O SVS foi desenvolvido visando superar as limitações do RVS e ficou composto em sua forma final, por 57 valores. Os valores encontram-se distribuídos em duas listas e são avaliados numa escala que vai de -1 (representando que o valor assim avaliado é o oposto aos princípios que orientam a sua vida) a

7 (representando suma importância como princípio orientador em sua vida). Schwartz (1996) realizou um estudo transcultural a fim de avaliar empiricamente amostras de diversos países com uma estrutura axiológica composta por 10 motivações, já citadas anteriormente. Segundo Tamayo (2007a) provas estatísticas sugerem que os 10 tipos motivacionais identificados cobrem todo o espectro motivacional dos valores. Embora depois de algumas pesquisas esse número tenha variado, caindo para oito, aumentado para onze, finalmente se estabeleceram em dez. O desenvolvimento desses instrumentos ajudaram a delimitar o conceito de valores.

Dessa maneira Bilsky (2009), conceitua os valores como representações de respostas dos indivíduos e sociedades, dadas às exigências e tarefas universais como a necessidade do indivíduo enquanto organismo biológico, a exigência de interação social e requisitos para o bem-estar e sobrevivência da coletividade. Permanece presente, na definição do construto, a ideia de que os valores expressam as metas motivacionais do indivíduo; o que diferenciaria os valores entre si seria o tipo de meta motivacional que expressam (Schwartz, 1992).

Tamayo e Schwartz (1993) descrevem que as prioridades axiológicas são determinantes na rotina do indivíduo, já que orientam sua vida e determinam sua forma de pensar, perceber, agir e sentir. Desse modo, iniciam, orientam e controlam o comportamento humano, constituindo um esforço para atingir as metas estabelecidas. Schwartz e Bilsky (1992) sugerem que as prioridades axiológicas são princípios que orientam a vida, visto que direcionam a atividade do homem para sua realização pessoal.

Schwartz e Bilsky (1987) apontam que, por representarem as motivações humanas, as fontes dos valores estão localizadas em três necessidades básicas e universais na natureza humana: biológicas, de interação social estável e de sobrevivência dos grupos. Contudo, Pereira, Camino e Costa (2005) acreditam que os estudos têm se focado nas explicações intraindividuais, que analisam os fenômenos sociais com base em motivações psicológicas do

indivíduo. Com base nesse apontamento, os autores propõem uma perspectiva de análise dos valores de explicação social, tanto para a natureza dos valores quanto para suas fontes.

Com base nessa perspectiva, propuseram um estudo com 406 estudantes, da área de ciências humanas, com idades entre 17 e 57 anos, em universidades localizadas na cidade de João Pessoa. Para tanto utilizaram os instrumentos: 1) *Questionário de Valores Psicossociais – QVP*, que traz os valores organizados em três sistemas: materialista, religioso e pós-materialista, os autores acrescentaram mais três valores (sexualidade, sensualidade e uma vida excitante) com o objetivo de observar a formação de um sistema hedonista. Aos participantes cabia atribuírem nota variando entre um e cinco, considerando a importância de cada valor “para a construção de uma sociedade ideal”.

E o 2) *Schwartz Values Survey – SVS*, em versão validada no Brasil por Tamayo e Schwartz (1993), a versão continha 61 valores que avaliavam os 10 tipos motivacionais: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodireção, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança. Os resultados apontaram para correlações positivas e estatisticamente significativas entre os sistemas de valores do *QVP* e os tipos motivacionais da teoria de Schwartz. Aos estudantes cabia avaliar cada valor como “um princípio guia na minha vida” utilizando uma escala que variava de -1 (oposto aos meus valores) a 7 (de suprema importância).

Para Pereira, Camino e Costa (2005), tanto Rokeach (1973) quanto Schwartz (1992) enfatizam a natureza individual dos valores, ao defini-los como crenças ou concepções individuais derivadas das necessidades humanas. É nessa direção que a perspectiva assumida por Rokeach e Schwartz é considerada pelos autores como um exemplo de explicações intraindividuais. Deste modo, os autores propõem na pesquisa uma perspectiva de análise dos valores com uma explicação societal. Esta perspectiva se diferencia das outras abordagens em

três aspectos, pois, prioriza fatores sociais na natureza dos valores, ao defini-los como estruturas sociais de conhecimentos que são formadas no interior dos grupos sociais. Com relação às fontes dos sistemas de valores enfatiza-se as ideologias vigentes nas sociedades como sendo as responsáveis pelo desenvolvimento dos valores no interior dos grupos sociais. E com relação ao terceiro aspecto, a metodologia para o estudo dos valores, pede-se aos membros dos diversos grupos sociais que atribuam notas aos valores “considerando a sua importância para a construção de uma sociedade ideal”.

Os resultados da pesquisa mostram correlações positivas entre os valores do *QVP* e do *SVS*, estes por sua vez, indicam que uma concepção baseada em relações de conflito entre os valores, contradiz a existência da desejabilidade social dos sistemas axiológicos. Segundo os autores, esse fato não implica que não possa haver conflitos entre motivações individuais e sociais, significa que os valores não são representantes cognitivos de interesses ou motivações individuais apenas. Desse modo, a separação entre valores individuais e sociais não se pode sustentar, pois os valores são sociais na medida em que produzidos nas interações entre os homens e amplamente compartilhados por estes. Assim, ao responderem questionários de valores, os participantes das pesquisas acessam os conhecimentos socialmente estruturados a partir dos conteúdos ideológicos organizados pela sociedade.

Para os autores, conceber os valores como construtos sociais e não individuais possibilita entender uma aparente ambigüidade no mundo pós-moderno que tem aspirações moralistas de fraternidade e igualdade, mas, ao mesmo tempo, uma ideologia de espírito competitivo e cada vez mais subordinado a um mercado globalizado que visa o lucro atrelado ao materialismo. Seria este o significado das correlações positivas entre os valores apurados com o *SVS* e o *QVP*, embora os autores salientem que são necessárias a realização de novas investigações que analisem essas correlações. A abordagem societal procura integrar os níveis

individuais e sociais de análise dos valores. Sendo esse, um importante aspecto a se considerar na presente pesquisa.

Valores relacionados ao trabalho

Percebe-se que a relação entre os valores gerais e específicos é bastante estreita, bem como a influência das motivações sociais na constituição e desenvolvimento destes, por essa razão julgou-se pertinente na presente pesquisa o exame e o detalhamento dos valores relacionados ao trabalho. Destarte, um conceito importante, facilitador no entendimento da estrutura de valores atribuídos pela pessoa ao trabalho é a motivação do indivíduo, tratada como elemento constitutivo dos valores na teoria de Schwartz. A teoria de valores foi amplamente estudada em diversas culturas por Schwartz (1992), o primeiro a pensar em uma estrutura de valores baseada na motivação subjacente a cada um deles. No Brasil o autor que transpõe a teoria de valores de Schwartz ao campo organizacional e ao dos valores no trabalho foi Tamayo (2007b). O estudo dos valores no trabalho ambiciona o entendimento do que as pessoas consideram importante no ambiente de trabalho, avaliando, também, os motivos que levam as pessoas a trabalhar.

Para Siqueira (2008), conhecer os valores relativos ao trabalho possibilitaria aos gestores a melhoria dos resultados organizacionais, por meio de funcionários mais motivados no trabalho, uma vez que a identificação de metas importantes, ligadas aos valores, estaria mais facilitada e poderia subsidiar o desenvolvimento de estratégias organizacionais. Embora os valores organizacionais e pessoais estejam relacionados ao ambiente de trabalho, optou-se nessa pesquisa pela avaliação dos valores laborais. A apuração se deu por meio da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), que tem como pressuposto a ideia de que os valores

gerais e principalmente os organizacionais e pessoais influenciam a constituição e análise dos valores laborais.

Porto e Tamayo (2007) frisam que embora os valores estejam relacionados a focos específicos da vida do indivíduo, eles funcionam de forma interrelacionada. No entanto, a maneira e a magnitude dessa relação permanecem com questões em aberto. Os autores afirmam ainda que a questão da relação dos valores gerais com os valores laborais é bastante pesquisada desde a década de 1960. No próximo item aprofunda-se a questão da interrelação dos valores gerais, organizacionais e laborais, bem como a apresentação da definição desses e das pesquisas realizadas a fim de avaliar os três tipos.

Valores Organizacionais, Laborais e pessoais

Segundo Ros, Schwartz e Surkiss (1999), os valores são indicadores importantes das motivações dos indivíduos, e estes apresentam uma estrutura de valores que guiam a sua vida de maneira geral. No entanto, para pontos específicos como o trabalho as pessoas têm uma estrutura de valores peculiares que se relaciona com a estrutura geral.

Elizur e Sagie (1999) pesquisaram a relação entre os valores gerais e os valores laborais, nesse sentido realizaram um estudo com 165 trabalhadores em Israel. Para tanto, utilizaram a Escala de Valores Laborais desenvolvida por Elizur (1991) e mais 21 itens sobre valores gerais elaborados para o estudo. Com relação aos resultados da pesquisa, por meio da análise das distâncias mínimas, encontraram uma configuração em formato de cone para a relação entre os valores gerais e do trabalho. Os valores gerais apresentaram-se mais espalhados no espaço multidimensional do que os valores laborais, refletindo maior universalidade. De maneira geral os resultados encontrados, segundo os autores, apontam que a importância dada aos valores pessoais não é descontextualizada, e sim, dependente do

ambiente no qual esses valores são analisados. Assim, os autores reforçam a necessidade de avaliar os valores de uma perspectiva ampla, inter-relacionando os valores laborais e outros valores, para melhor entendimento do fenômeno. Os autores ainda ressaltam que a relação entre valores gerais e valores específicos, pode acontecer de duas formas, por difusão ou por compensação. No caso de difusão, o que é valorizado de maneira geral também é valorizado nas áreas específicas da vida. E no caso de compensação, o que é valorizado em um âmbito não o é em outro. No entanto, os autores indicam que o assunto deve ser ainda objeto de maior investigação.

Para Lassance (2005), crenças sobre o trabalho não são inatas, derivam das situações cotidianas são, em grande medida, definidas por fatores socioculturais. Os autores Sverko e Vizek-Vidovic (1995, citados por Lassance, 2005) apontam que na atualidade o trabalho tem as seguintes funções: *econômica*, que seria a fonte de satisfação das necessidades de sobrevivência; *sociais*, fontes de satisfação das necessidades de interação, encontro, convivência e fonte de status e prestígio; e, por último, *psicológica*, que diz respeito à sua qualidade como fonte de significação pessoal, de identidade, autoestima e autorrealização.

Em se tratando dos valores organizacionais, segundo Tamayo, Mendes e Paz (2000), têm sido utilizadas duas abordagens para identificá-los e avaliá-los. A primeira estuda os valores a partir de documentos oficiais da empresa. Um inconveniente dessa abordagem é que, habitualmente, existe uma incoerência entre os valores fixados pela empresa e os que são realmente postos em prática. A segunda abordagem para o estudo dos valores organizacionais utiliza a média dos valores individuais dos membros da organização como estimativa dos valores organizacionais (Sego, Hui & Law, 1997 em Tamayo, Mendes e Paz 2000). Como usualmente existe incoerência entre os valores pessoais dos trabalhadores e os valores organizacionais, o resultado não exprime adequadamente os valores da organização. Este é o

maior inconveniente desta abordagem. Os autores propõem uma abordagem diferente, que consiste no estudo dos valores organizacionais a partir da percepção que os funcionários têm dos valores existentes e praticados em sua organização.

Em pesquisa realizada numa maternidade pública, Borges, Argolo e Baker (2005) objetivaram avaliar a relação entre a síndrome de *burnout* e valores organizacionais nos profissionais da área de saúde. A população foi avaliada em dois momentos nos anos de 2000 e 2003, a primeira amostra tinha 202 trabalhadores, dos quais se formou uma amostra acidental de 60 funcionários, a segunda possuía 206 e formou uma amostra acidental de 48 funcionários. Foram utilizados dois questionários estruturados, o Inventário de Burnout de Maslach (MBI) e o Inventário de Valores Organizacionais (IVO), uma ficha sociodemográfica e um roteiro de entrevista.

Os resultados obtidos em relação aos valores organizacionais apontaram que os participantes no ano 2000, priorizaram os pólos de Autonomia, Conservação, Igualitarismo e Harmonia; apontados como menor importância estavam os pólos como Domínio e Hierarquia. Exatamente a mesma ordem de priorização dos pólos axiológicos é observada no plano ideal a partir das respostas dos participantes da amostra de 2003. Revelando que a primeira amostra notava muita discrepância entre o que devia ser praticado de igualitarismo e de autonomia e o que a organização de fato praticava, mas em compensação percebia que a organização praticava a hierarquia que devia. Havia, portanto, um anseio de modificação nas práticas de igualitarismo e de estímulo à autonomia, mas conservando uma estrutura hierarquizada. Constatou-se que os escores médios dos participantes da amostra de 2003, no plano real de análise, alteraram, sendo as maiores elevações nos escores de Igualitarismo e Autonomia, depois nos escores de Harmonia e Conservação. Esses descrevem respectivamente os valores democracia, descentralização, justiça, qualificação dos recursos humanos, sociabilidade,

cogestão, coleguismo, igualdade, cooperação, dinamismo, independência, autonomia, comunicação, respeito e equidade. Em seguida aparecem a criatividade, curiosidade, eficiência, eficácia, modernização, qualidade, reconhecimento, competência, prazer, inovação, realização, estimulação e liberdade, seguida por integração interorganizacional, interdependência, ética, parceria, tolerância, intercâmbio, preservação, equilíbrio, respeito à natureza, espontaneidade e iniciativa. Por fim, estão a disciplina, honestidade, lealdade, limpeza, ordem, polidez, prestígio, segurança, sensatez e sigilo, demonstrando dessa maneira que os valores ligados às relações sociais foram priorizados, importante informação para a presente pesquisa, que também avalia valores, numa instituição da área de saúde.

Já em relação aos valores laborais, segundo Siqueira (2008), é possível encontrar até a década de 1990 inúmeros trabalhos sobre esses, porém poucos deles embasavam-se em modelos teóricos sólidos para compreender o fenômeno, bem como a maioria estava isolada de correntes que estudam os valores pessoais gerais. Tamayo (2007b) destaca que o contexto do trabalho é o mais frequentemente estudado, particularmente nos últimos anos. Em sua análise da literatura na área, indica como pontos falhos a escassez de instrumentos de medida e a ausência de modelos teóricos para os mesmos. Nessa perspectiva, define valores laborais como um conjunto de princípios e metas que se organizam em forma de hierarquia.

Para Porto e Tamayo (2003) existem três aspectos relevantes para a especificação do conceito de valores laborais: a) Cognitivo, referindo-se aos valores laborais e crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho; b) Motivacional, referindo-se a interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho; e c) Hierárquico, que são avaliados na extensão de um conjunto contínuo de importância. Assim, os autores definem valores laborais como sendo princípios ou crenças sobre os objetivos e as recompensas desejadas, estabelecidos de maneira hierárquica, na qual os indivíduos buscam por meio do trabalho. Eles norteiam suas avaliações

sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como seu comportamento e a tomada de decisões no trabalho. Santos e Cols. (2009) acreditam que o desempenho dos indivíduos no trabalho, suas realizações, além de sua saúde e longevidade dependem de algumas variáveis que são característicos a cada indivíduo enquanto exercendo suas atividades laborais, mas que algumas dessas facetas podem ser generalizadas a grupos de pessoas.

Identifica-se na teoria de Schwartz quatro tipos motivacionais nos valores pessoais ligados aos valores laborais, esses seriam: autotranscendência, autopromoção, abertura à mudança e conservadorismo. Porto e Tamayo (2006) consideram os valores laborais como expressão dos valores gerais no ambiente de trabalho; dessa maneira, os quatro tipos motivacionais propostos na teoria dos valores gerais estão presentes nos valores laborais.

Porto e Tamayo (2003) construíram e validaram a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), utilizada no presente trabalho. Os resultados da análise fatorial, para o desenvolvimento da escala, indicaram a existência de quatro fatores que foram denominados: realização profissional, estabilidade, relações sociais e prestígio. Acreditando que exista uma relação de difusão entre eles, uma das hipóteses da pesquisa era a de que valores gerais apresentam uma relação positiva com os valores laborais.

Foram sujeitos da pesquisa 995 alunos de uma universidade da cidade de Brasília, de dezoito cursos. A média de idade foi de 21 anos (DP= 4,14), sendo que 51% eram do sexo feminino, 92% estavam solteiros, 75% moravam com os pais e 58% possuíam alguma experiência de trabalho. Foram aplicados os instrumentos: Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) e a Escala de Valores Humanos de Schwartz (SVS), traduzida e validada para o Brasil por Tamayo e Schwartz. A escala avalia os 10 tipos motivacionais propostos por Schwartz (1992): Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Autodeterminação, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformidade e Segurança. Esses tipos motivacionais

podem ser agrupados em quatro facetas de segunda ordem que foram as utilizadas na pesquisa relatada, a saber: Abertura à mudança ($\alpha=0,83$), Conservação ($\alpha=0,82$), Autotranscendência ($\alpha=0,85$) e Autopromoção ($\alpha=0,82$). Os resultados apoiaram a teoria que aponta para a existência de relação entre as estruturas de valores, já que os índices de ajuste do modelo foram bons. As hipóteses que previam relações positivas entre: 1) Realização Profissional e Abertura à Mudança; 2) Relações Sociais e Autotranscendência; 3) Prestígio e Autopromoção; e 4) Estabilidade e Conservação foram apoiadas pelos dados que apresentaram covariâncias altas entre esses fatores. Para os autores os resultados confirmam a teoria de valores humanos, que prevê estruturas inter-relacionadas, ou seja, os indivíduos apresentam uma estrutura geral de valores e, a partir dela, estruturas específicas são formadas para os contextos específicos como o trabalho.

Foram encontradas covariâncias negativas entre Relações Sociais e Autopromoção, e entre Prestígio e Autotranscendência, assim para os autores, os resultados apontam que o indivíduo que está preocupado em perseguir os seus interesses dá menos importância aos do grupo social. Confirmando também que os valores gerais guiam os pessoais específicos relativos ao ambiente de trabalho, quanto mais os valores gerais são importantes para o indivíduo, mais ele buscará esses valores no contexto específico do trabalho.

Segundo Porto e Tamayo (2003) a transmissão de valores é um processo necessário para a formação dos valores do indivíduo e para a socialização do grupo social. Nesse sentido, Porto e Tamayo (2006) realizaram uma pesquisa que se propunha investigar a influência dos valores laborais dos pais e valores laborais dos colegas de curso, sobre os valores laborais dos estudantes universitários. Utilizou-se na pesquisa a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Os resultados apresentados apoiaram a hipótese inicial do estudo que previa a influência dos pais sobre os valores laborais de seus filhos. Observou-se que a transmissão

ocorreu para os fatores de realização profissional e estabilidade. Os resultados podem indicar que esses sejam os valores privilegiados pelos pais no processo de transmissão. Os autores apontam, ainda, que para outros grupos sociais com menor escolaridade e visando profissões diferentes, valores de relações sociais podem ser mais importantes; com relação aos valores de prestígio, esses podem ser mais apropriados para indivíduos com ocupações que não sejam necessariamente acadêmicas ou mesmo profissões com maior reconhecimento social que não foram alvo da pesquisa.

De acordo com Paschoal e Tamayo (2005), os valores laborais guiam as avaliações dos indivíduos em relação ao trabalho, pois se definem como as crenças acerca de metas e comportamentos esperados. Também Porto e Tamayo (2003) definem os valores laborais como metas, organizadas de forma hierárquica e perseguidas pelos indivíduos, direcionando sua vida no trabalho.

Dessa forma, a presente pesquisa aborda os valores laborais como um processo influenciado pela motivação e conseqüente satisfação de necessidades, mas não desconsidera a influência dos valores organizacionais e pessoais na constituição dos valores laborais. Acredita-se, ainda, existir uma relação entre os valores laborais e a expectativa de eficácia dos indivíduos, ou seja, espera-se que o desempenho nas escalas esteja correlacionado, ou seja quanto maior a pontuação atingida na escala de valores laborais maior a pontuação na escala de autoeficácia geral. Considerando-se importante para o melhor entendimento desta relação a retomada conceitual do construto autoeficácia, tal como realizado no próximo capítulo.

CAPÍTULO II

Teoria Social Cognitiva

A Teoria Social Cognitiva (TSC), proposta por Bandura na década de 1980, descreve o comportamento humano como reciprocamente determinado pelas disposições internas e influências ambientais, considerando que a ação humana resulta da interação entre o comportamento, os fatores internos e ambiente externo. Para a TSC os indivíduos possuem um auto-sistema que os habilita a avaliar e determinar o controle que têm sobre seus pensamentos, sentimentos, motivação e ações (Bandura, 1986; 1989). Assim, parte do princípio do sujeito agente, ou seja, o indivíduo é parcialmente responsável pelo controle de seu comportamento e age de forma intencional em relação aos acontecimentos e circunstâncias da vida. Sob essa perspectiva, os indivíduos controlam seus pensamentos, ações, sentimentos e motivação.

Bandura (1997) reforça que as pessoas têm possibilidade de exercer algum controle sobre seus destinos, mas a determinação comportamental é probabilística, já que a maior parte do comportamento é motivado por diversos fatores que agem interativamente dentro do modelo da causalidade recíproca. Portanto, a teoria é apresentada de forma que as pessoas, em suas ações, são tanto produto, quanto produtores dos sistemas sociais. Elas podem exercer influência sobre suas ações, sendo, a maior parte do comportamento humano determinada por fatores interativos (Bandura, 2001).

Essa visão do funcionamento humano está baseada numa relação triádica composta pela pessoa, o meio e o comportamento (Bandura, 1986). Desse modo, o comportamento resulta das interações recíprocas entre o indivíduo e o meio. A intencionalidade (ação intencional, premeditada pelo indivíduo), a antecipação (regulação do comportamento, antecipando prováveis consequências das ações, ou representação cognitiva do futuro), a autorreflexão (análise das próprias experiências e processos de pensamento e organização da

autopercepção) e a autorregulação (monitoramento do comportamento pelo indivíduo, para conquista dos objetivos pessoais), estão como conceitos principais, atuando nos processos da adaptação humana e mudança (Bandura, 2001). Dessa maneira, tem-se na Teoria Social Cognitiva, a visão de um indivíduo que se constitui inserido em sistemas sociais e é por meio das trocas com o meio social que a adaptação e a mudança acontecem (Azzi, 2010).

Para Bandura (1991), a internalização de normas é muito importante para a realização do autodirecionamento e da composição de sentido na vida cotidiana, o que envolveria a aprendizagem. A internalização de normas proposta por Bandura se aproxima da definição do construto de valores, como será visto no decorrer do texto. Azevedo (1993) esclarece que a aprendizagem na TSC pode ocorrer simplesmente pela observação de modelos e na ausência de reforço. O desenvolvimento das funções autorregulatórias exige padrões de autoavaliação, formados pela modelação, e a observação de modelos conduz à comparação social. Em obra atual, Bandura, Azzi e Polydoro (2008) mencionam que para exercer influência sobre si mesmas, as pessoas devem monitorar o seu comportamento, compará-lo a algum padrão pessoal de mérito e reagir a ele, autoavaliando-se. Comportamento parecido ao que o indivíduo utiliza para avaliar os valores laborais comparando-os aos pessoais, por exemplo. Embora, seja importante lembrar que Bandura frisa que as pessoas não são apenas reativas, os indivíduos são ambiciosos e proativos, sua capacidade de previsão lhes possibilita o controle antecipado da ação e não apenas a reação aos fatos e acontecimentos. As pessoas são orientadas e motivadas pelo estabelecimento de metas. Na interpretação de Azzi (2010), é por meio do processo de modelação que as pessoas adquirem seus padrões comportamentais culturais, incluídos aí as crenças e os valores que os indivíduos vão incorporando em decorrência de seu contínuo processo de interação com o ambiente na visão sociocognitiva de Bandura.

Assim igualmente importantes para a TSC, são os processos cognitivos e a aprendizagem vicária. O conceito de aprendizagem vicária indica que a observação de modelos é importante para o indivíduo, pois é possível avaliar o comportamento de outros e suas consequências positivas ou negativas, aprendendo mediante a observação. Bandura (1986; 1989) define, assim, que os fatores cognitivos são fundamentais para o funcionamento humano e que a aprendizagem pode ocorrer na ausência de reforçamento direto.

Azevedo (1993) também esclarece que o estabelecimento de objetivos a autoavaliação do comportamento e seu progresso são importantes elementos da motivação, na medida em que permitem criar autoincentivos, assim como são importantes, no desenvolvimento da autoeficácia, na medida em que possibilitam o alcance dos objetivos. Para o autor, a discrepância entre objetivos e desempenho induz à motivação para a mudança, e a percepção do progresso ajuda na persistência do comportamento. Os pontos da TSC relevantes para o estudo da motivação são a percepção de autoeficácia, o estabelecimento de objetivos, as consequências vicárias resultantes da observação de modelos ou da comparação social e as expectativas de resultados, inteiramente ligadas à avaliação do comportamento das pessoas no trabalho pelas organizações.

De acordo com Bandura (1986), as pessoas são capazes de regular sua motivação, bem como as atividades que pretendem executar. Destarte, a motivação pode ser compreendida como um comportamento dirigido a um objetivo, sustentado por meio das expectativas acerca dos resultados antecipados de suas ações e de sua percepção de autoeficácia. Vale ressaltar que a percepção do próprio comportamento é considerada na teoria de autoeficácia de Bandura (1991) como uma variável determinante das expectativas de eficácia. Ao lado disso, o autor enfatiza que os resultados das ações das pessoas influenciam a maneira como elas agem e que os efeitos ambientais criados por essas ações, por sua vez, alteram suas expectativas. A

avaliação da competência para realizar atividades, quando alcança o efeito desejado, produz sua ação e os resultados dessas ações podem alterar a avaliação dessa competência.

Desse modo a TSC avalia as mudanças de desenvolvimento na autoeficácia percebida em termos de desenvolvimento da agência humana durante a vida. Os caminhos tomados por um indivíduo são moldados pela interação de diversos fatores numa sociedade sob transformações constantes e contínuas. As crenças de eficácia são desenvolvidas e modificadas pelas experiências de domínio diretas, pelas experiências vicárias, pelas avaliações sociais feitas por pessoas as quais o indivíduo convive, e mudanças nos estados fisiológicos. As crenças de eficácia dirigem a regulação das ações, mesmo quando elas tornam-se padrões habituais rotineiros (Bandura, 1997).

Como mencionado, para Bandura (2001) a Teoria Social Cognitiva – TSC é fundada na perspectiva de agência, ou seja, a relação do esforço empregado pela pessoa e seu consequente desempenho é denominado de agência humana. Para Bandura (2002), as pessoas são agentes quando influem em seu próprio funcionamento e nas circunstâncias de sua vida. Um aspecto significativo do funcionamento da agência humana é que, a partir dos próprios atos, o indivíduo pode gerar os resultados desejados, ou ainda, ter a confiança de que é capaz de controlar seu funcionamento e consequentemente, o meio que o cerca.

Resumidamente, ser agente representa que o indivíduo tem competência para desenvolver mecanismos de autorregulação, que podem apontar o caminho a ser seguido. Assim, ele pode interferir no curso dos acontecimentos de acordo com o que lhe convém, tornando-se um participante ativo nos rumos tomados em sua vida, uma vez que estabelece metas que serão buscadas mediante trajeto por ele escolhido (Torisu & Ferreira, 2009). A autorregulação abrange ainda os mecanismos de autoeficácia, que desempenham papel

importante no exercício da agência humana pelo seu impacto nos pensamentos, ações e comportamentos (Bandura, 1991).

Bandura, Azzi e Polydoro (2008) descrevem que ser um agente é, por meio de seus próprios atos, fazer as coisas acontecerem de maneira intencional. A agência incorporaria, ainda, características, sistemas de crenças, capacidades de autorregulação e estruturas, além de funções pelas quais a pessoa exerceria influência pessoal.

O conceito de autoeficácia

A autoeficácia tem sido um dos temas mais estudados nos últimos anos pela psicologia, pois tem demonstrado ser um excelente preditor de inúmeras condutas (Izquierdo & cols 2008). Para Bandura (1993) as crenças de eficácia influenciam o comportamento, pensamento e motivação das pessoas. O conceito de autoeficácia foi desenvolvido e estudado por Bandura, que o define como o julgamento dos indivíduos sobre suas capacidades em organizar e executar cursos de ação requeridos para lidar com situações e acontecimentos (1986). Segundo Azzi e Polydoro (2006) o conceito é usado pela primeira vez por Bandura em 1977, por isso foi desenvolvido e ampliado com o passar dos anos. Izquierdo e cols (2008) definem a autoeficácia como um conjunto de crenças sobre a eficácia pessoal para lidar com as demandas e os desafios encontrados. Também têm como base as expectativas de eficácia, que se referem aos sentimentos de confiança na própria capacidade de manejar adequadamente os eventos da vida e as expectativas de resultado, estas, ligadas à percepção das consequências possíveis de uma ação. Assim sendo, a autoeficácia refere-se ao julgamento do indivíduo sobre sua capacidade de realizar atividades diversas e o resultado alcançado, congregando inclusive, a quantidade de esforço empregado na realização e no cumprimento dos objetivos estabelecidos pela pessoa (Bandura, 1997).

Mangas e Martín (1999) consideram a autoeficácia como a confiança nas próprias habilidades, afetando, dessa forma, o comportamento de escolha de uma atividade, expectativas, aprendizagem, percepção e interpretação das próprias experiências. Admitem, também, que ela interfere na maneira como os problemas são enfrentados, os comportamentos são evitados visto que as interações e situações percebidas podem ser julgadas como excessivas para quando considerada a capacidade individual. Se a pessoa se sente capacitada para enfrentar com êxito as demandas situacionais, interpretará essas exigências como desafios e isso é um meio de contribuir ativamente ao seu desempenho, facilitando as previsões das consequências de suas ações e favorecendo a avaliação das informações sobre as decisões a serem tomadas.

No mesmo sentido, Vieira, Maia e Coimbra (2007) observam que a autoeficácia seria a avaliação da capacidade de realizar algo com sucesso e o controle que se tem sobre situações que alteram a vida, sendo que o desempenho eficiente aumentaria as crenças de autoeficácia. Os autores ainda entendem que a confiança que o indivíduo tem na sua capacidade para executar determinada tarefa irá influenciar na escolha, início e perseverança de uma dada atividade. Azzi e Polydoro (2006) esclarecem que a autoeficácia é uma crença e que ela se refere às convicções das pessoas sobre as suas habilidades em acessar cognição, motivação e comportamento a serem empregados na execução de uma determinada atividade, considerando ainda o contexto da atividade.

Em obra mais recente Bandura, Azzi e Polydoro (2008) consideram a autoeficácia não apenas como fruto de uma reflexão sobre o desempenho anterior, mas como uma interpretação que as pessoas fazem de seus fracassos ou sucessos. Ressaltam, ainda, que a autoeficácia envolve a confiança do indivíduo na capacidade de organizar e executar ações para o alcance de desempenhos almejados.

A autoeficácia percebida facilita a fixação de metas, a aplicação de esforço e perseverança diante dos obstáculos, e pode ser considerada como um fator de recurso e resistência positiva (Souza & Souza, 2004). Bandura, Azzi e Polydoro (2008) reafirmam a crença de que o indivíduo é o autoregulador do próprio destino, sendo responsável pelas circunstâncias em sua vida e não produto dessas condições. Dessa forma, os autores consideram que as crenças de autoeficácia constituem o processo de funcionamento principal na agência pessoal.

Sob a perspectiva da TSC, Vieira, Maia e Coimbra (2007) entendem que a autoeficácia possibilitaria a administração das competências do indivíduo, estando o desempenho alcançado, as escolhas e o comportamento, interligados. Quando o indivíduo é bem sucedido a tendência é que sua crença de autoeficácia aumente. Souza e Souza (2004) esclarecem que, se o indivíduo tem dúvidas acerca de seu desempenho e capacidade para realizar uma ação, essa crença inicial não influencia seu comportamento, ao mesmo tempo que, se os resultados não forem bons, alguns indivíduos abandonam seus esforços. Os autores afirmam ainda que as expectativas, por si só, não são suficientes para a realização desejada, mas se ele tiver os incentivos necessários, as expectativas são os principais determinantes das suas escolhas, de quanto esforço irá empregar e durante quanto tempo vai persistir perante situações negativas. A inter-relação com o meio externo é então importante, pois resultados positivos confirmam expectativas e podem fortalecer a crença de autoeficácia.

A expectativa acerca do resultado do seu próprio comportamento, no sentido proposto por Bandura, Azzi e Polydoro (2008), consiste na avaliação do indivíduo que um dado comportamento produz determinado resultado. Uma forte percepção de autoeficácia pode conduzir o indivíduo a metas mais audazes e ambiciosas e também a um maior comprometimento para se atingir essas metas. Para Bandura (1989) pessoas com alta

autoeficácia percebida experimentam menor estresse e têm motivação e persistência para alcançar um objetivo, valendo-se do processo motivacional caracterizado pelo esforço e perseverança manifestos no comportamento.

Os motivos dão origem ao comportamento, despertam a energia, estimulam o desejo, de forma a convertê-lo em meta, objetivo, projeto. “As pessoas criam objetivos para si mesmas e prevêm os resultados prováveis de atos prospectivos para guiar e motivar seus esforços antecipadamente” (Bandura, 2008, p. 15). Dessa maneira, o indivíduo torna-se autoinvestigador do próprio funcionamento.

Indivíduos com forte percepção de autoeficácia podem constituir um fator relevante para o mecanismo motivacional à medida que tendem a estabelecer para si objetivos desafiadores e atraentes (Bandura & Cervone, 1983). Para Barreira e Nakamura (2006), o ser humano tem uma grande vontade de alcançar sucesso e, à medida que não o atinge, pode apresentar uma inclinação ao desânimo, o que poderia se tornar uma ameaça que dificultaria levar adiante os objetivos de vida.

Sansinenea e cols (2008) relatam que as crenças de autoeficácia constituíram-se como um dos modelos teóricos mais empregados para compreender os antecedentes da motivação e do bem-estar. Os autores examinaram a relação entre autoconcordância e autoeficácia na busca de objetivos pessoais com o bem-estar físico e psicológico. Participaram do estudo 328 alunos universitários espanhóis, dos quais 59,3% eram homens, com idade média de 20,7 anos. Aos participantes foi solicitado que fizessem uma lista com 10 objetivos pessoais, definidos como “propósitos de qualquer natureza para cumprir durante os próximos quatro meses”, sendo-lhes também pedido que realçassem os três principais objetivos.

Para examinar a percepção de autoeficácia, Sansinenea e cols (2008) incluíram a pergunta “em que medida se sente capaz de cumprir o objetivo?”. Já para a avaliação do item

autoconcordância investigaram as motivações externas, introjetadas, identificadas e intrínsecas que percebiam no esforço de alcançar os objetivos. Para a avaliação de cada aspecto propuseram perguntas específicas. Assim, a pergunta para a motivação externa foi “até que ponto você crê que persegue o objetivo porque outros querem que você faça porque a situação exige?”, para a motivação introjetada propuseram “até que ponto você crê que persegue o objetivo porque se sentiria envergonhado/ ou culpado e nervoso/ se não cumprir?”, para a motivação de identificação indagaram “até que ponto você crê que persegue o objetivo porque para você é realmente importante cumpri-lo?” e para a motivação intrínseca “até que ponto você crê que persegue o objetivo porque você gosta, o satisfaz, ou o diverte?”. Recorreram também à Escala PANAS (*Positive and Negative Affect Schedule*), que objetivava aferir o afeto positivo e negativo, o sujeito deveria indicar 20 substantivos que se referissem a emoções já experimentadas de forma que 10 deles apontassem afeto positivo e 10 deles indicassem afeto negativo, e a Escala de Sintomas Físicos, que consistia em uma lista com 14 itens referentes a sintomas físicos para aferição do bem-estar e mal-estar físico.

Como resultado Sansinenea e cols (2008) averiguaram que a autoeficácia e a autoconcordância estavam correlacionadas com as variáveis de bem-estar subjetivo. Além disso, tanto a autoeficácia quanto a autoconcordância se correlacionaram significativamente com o afeto positivo e negativo, no último caso correlações negativas. Ambas variáveis correlacionaram-se negativamente com os sintomas físicos. Para os autores, os resultados indicam que, na medida em que as pessoas se sentem mais capazes de alcançar seus objetivos, tendem a experienciar mais afetos positivos, menos negativos e percebem menos doenças físicas. Além disso, quanto mais os objetivos propostos são autoconcordantes, as pessoas experimentam mais afetos positivos e menos afetos negativos e sintomas físicos desagradáveis.

Ferreira, Gonçalves e Coimbra (2009) realizaram um estudo objetivando avaliar até que ponto o clima organizacional contribui para a construção de sentimentos positivos e/ou negativos de eficácia profissional. Os autores analisaram a percepção do clima socioemocional organizacional focalizando variáveis como apoio, inovação, objetivos, regras, conflitos interpessoais e pressão/sobrecarga de trabalho, além da percepção de autoeficácia dos trabalhadores, avaliando a autoeficácia profissional e a autoeficácia geral.

A percepção do clima socioemocional organizacional foi investigada por meio da aplicação do instrumento *FOCUS 93*, que operacionaliza percepções do ambiente laboral, e das Escalas *Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS)* e *Quantitative Workload Inventory (QWI)*, que avaliam as dimensões dos conflitos interpessoais e da pressão/sobrecarga de trabalho. Já a autoeficácia profissional foi avaliada recorrendo à *Occupational Self-Efficacy Scale* que operacionaliza a autoeficácia profissional através das variáveis dependentes autoeficácia profissional e autoeficácia geral. Foram sujeitos da pesquisa 250 trabalhadores de organizações públicas, localizadas em Portugal. As idades estavam compreendidas entre 21 e 62 anos, 69,2% do sexo feminino, com tempo de atividade profissional entre 1 e 44 anos.

Os resultados apontaram que a autoeficácia profissional estava negativamente correlacionada a conflitos interpessoais e com a pressão/sobrecarga no trabalho. As pessoas constroem a autoeficácia no contexto laboral diário, influenciadas pela maior ou menor colaboração com os colegas, diminuição dos conflitos entre os colegas ou resolução construtiva desses conflitos, mudanças transacionais a curto prazo, pela rotina e *feedbacks* positivos e negativos que recebem (Ferreira, Gonçalves & Coimbra, 2009). Para os autores um alto nível de tensão/insatisfação no trabalho e de *burnout* são correlacionados negativamente com alta atitude proativa e com a percepção de autoeficácia geral e específica, ou seja, quanto maior a pontuação em autoeficácia menor o escore em *burnout*.

Os autores avaliaram também de forma surpreendente uma correlação negativa entre inovação e autoeficácia profissional, explicada pelos autores pela burocracia presente nas empresas que compuseram a amostra. Concluíram, com o resultado, que o modelo escolhido do clima socioemocional no contexto do trabalho explica 16% da variância da autoeficácia profissional e que a variável conflitos interpessoais é a que mais contribui, de forma negativa, para explicar a variável dependente autoeficácia profissional. Os autores esperavam que o apoio fosse a variável que mais interferisse.

Para os autores, os indivíduos tendem a se empenhar nas atividades e a selecionar ambientes sociais nos quais se sintam competentes, evitando aqueles com os quais não conseguem lidar. Dessa maneira, a autoeficácia, enquanto atividade reguladora dos comportamentos e conjunto de valores que antecede a ação, tem o poder de afetar as escolhas de vida e de carreira dos indivíduos.

No presente trabalho avalia-se a relação dos valores laborais pressupondo que eles estão relacionados aos valores pessoais e organizacionais com a autoeficácia geral percebida, espera-se que quanto maior autoeficácia, melhor seja a pontuação na escala de valores laborais. O instrumento utilizado nesta pesquisa avalia um senso geral de autoeficácia percebida. Foi construído com o objetivo de prever a capacidade de superar as dificuldades diárias e a capacidade de adaptação da pessoa depois de experimentar eventos estressantes, realidade esta presente em todas as empresas na atualidade, e por essa razão escolhida para essa pesquisa.

Pocinho e Capelo (2009), utilizando o mesmo instrumento, conduziram estudo a fim de analisar os efeitos da autoeficácia e das estratégias de *coping* em relação ao estresse nos professores. Entre os objetivos específicos estavam: determinar a vulnerabilidade dos professores ao estresse e reconhecer se a autoeficácia é preditora do estresse laboral. Foram

sujeitos da pesquisa 54 professores portugueses, dos quais 66,7% mulheres, com idade entre 26 e 52 anos. A formação dos professores distribuiu-se em licenciatura 90,7%, mestrado com 7,4% e bacharelado com 1,9%.

Em relação aos instrumentos aplicados, utilizaram um questionário para coleta de dados, e um questionário sociodemográfico e profissional. Utilizaram também os instrumentos: 1) Questionário de Vulnerabilidade ao *Stress* - 23 QVS - que avalia a vulnerabilidade que um indivíduo tem ao estresse. Quanto mais elevado é o valor da 23 QVS, menor tendência existe para uma atitude de confronto ativo dos problemas e maior tendência tem o indivíduo de os sentir como fora de seu próprio controle. 2) Questionário de *Stress* nos Professores - QSP - adaptado, esse contém 36 itens divididos em seis fatores: Comportamentos inadequados/indisciplina dos alunos; Pressões de tempo/excesso de trabalho; Diferentes capacidades e motivações dos alunos; Estatuto da carreira docente; Trabalho burocrático/administrativo; Políticas disciplinares inadequadas. Os valores totais de cada subescala são calculados por meio da soma dos itens de cada dimensão, dividindo-se depois o valor encontrado pelo número total de itens que a constituem.

Nesse sentido, os resultados de cada um dos fatores apresentados podem variar entre um mínimo de zero e um máximo de quatro, representando os valores máximos de níveis mais elevados de estresse. 3) Coping Job Scale - CJS - que se destina à avaliação das estratégias de *coping* e compreende 52 itens, dos quais 17 de controle, 11 de escape e os 24 restantes de gestão de sintomas. As estratégias de controle consistem em ações e reavaliações cognitivas que são pró-ativas; as de escape, em ações e cognições que sugerem evitamento; e as de gestão de sintomas, que se baseiam em estratégias de gerenciamento de sintomas ligados ao estresse profissional em geral. E por último, a Escala de Avaliação da Autoeficácia Geral Como Eu Sou, de Ribeiro (1995), que consiste numa adaptação da *Self-Efficacy Scale* de Sherer e cols.

(1982) e constitui uma medida de autoeficácia geral. A escala engloba três dimensões: iniciação e persistência, eficácia perante a adversidade e eficácia social.

Os autores relatam que 20,4% dos professores incluídos na amostra são indicados como vulneráveis ao estresse e que a maioria, 79,6%, não se revelou vulnerável, em relação ao gênero, 22,2% das mulheres são vulneráveis ao estresse, enquanto os homens revelam uma menor prevalência, com a porcentagem de 16,7%. Os resultados mostraram também que 100% dos professores vulneráveis ao estresse possuem licenciatura e lecionam no 1º Ciclo do Ensino Básico. Considerando a totalidade da amostra, os comportamentos inadequados e a indisciplina dos alunos são, de fato, as fontes de estresse que apresentam um escore mais alto. Em seguida, com 59,06%, aparecem as pressões de tempo e o excesso de trabalho, sendo que o trabalho burocrático é a fonte menos responsável pelo estresse percebido. Considerando a totalidade da amostra, verificou-se que as estratégias de *coping* mais utilizadas pelos professores para enfrentar o estresse são as estratégias de controle com escore médio de 64,24%.

Em relação aos resultados de autoeficácia percebida, os professores participantes na amostra são eficazes e persistentes perante a adversidade, pois a pontuação média obtida foi elevada, ultrapassando os 91%. Os pesquisadores não incluíram a dimensão eficácia social. As diferenças com significado estatístico ocorreram no item iniciação e persistência, apresentando os professores não vulneráveis ao estresse a maior pontuação média, com uma diferença de 15,42% relativamente aos vulneráveis ao estresse. Quanto à eficácia perante a adversidade, os professores não vulneráveis ao estresse são mais eficazes, apresentando uma média de 97,7%, enquanto na amostra de professores vulneráveis a média é 89,7%. Os sujeitos que têm um escore elevado no item iniciação e persistência também apresentaram um escore elevado na variável eficácia perante a adversidade. Observou-se também que a percepção de maior

eficácia perante a adversidade correspondeu a mais estratégias de controle. E por fim, a estratégia gestão de sintomas correlacionou-se negativamente com a iniciação e persistência.

Também observaram diferenças significativas entre os professores vulneráveis e não vulneráveis ao estresse no domínio da iniciação e persistência, os primeiros apresentando pontuação média mais baixa. Já no item eficácia perante a adversidade, os professores não vulneráveis apresentam níveis de eficácia superiores aos vulneráveis. Porém, essa diferença não foi estatisticamente significativa, mas existe relação entre a vulnerabilidade ao estresse e a autoeficácia. Os resultados da pesquisa apoiaram os apontamentos de Grau, Salanova e Peiró (2001) de que a autoeficácia harmoniza as relações entre o estresse e suas consequências. O estudo também permitiu relacionar o estresse e a autoeficácia.

Os resultados sugerem que a autoeficácia é uma variável relevante no estudo do estresse laboral. Segundo os autores, essas relações sugerem que os professores reagem negativamente quando percebem que não podem executar o seu trabalho de forma adequada e que altos níveis de autoeficácia podem significar uma importante estratégia para lidar com o estresse. O estudo permitiu verificar que a percepção de maior eficácia perante a adversidade corresponde à utilização de mais estratégias de controle para lidar com o estresse. Os autores reforçam ainda, o papel central do construto autoeficácia. Sua percepção favorece o desenvolvimento de estratégias psicológicas capazes de modificar pensamentos e, conseqüentemente, comportamentos pró-ativos relacionados ao trabalho do docente.

As autoras Oliveira e Chaves-Maia (2008), acreditam que as fontes de estresse que afetam os profissionais da saúde são diversas. Argumentam ainda que determinados temas como o estresse, o *burnout*, a saúde psíquica e a ergonomia que ganharam espaço no meio acadêmico, deveriam ser mais estudados para algumas categorias profissionais como:

policiais, docentes e profissionais de saúde, em função de esses temas encontrarem-se em maior evidência em virtude do perfil laboral.

O construto autoeficácia já foi amplamente estudado em diversas áreas e, segundo Moraes (2006), as evidências convergem no sentido de sua relação positiva com motivação e desempenho e sua importância para o funcionamento humano. Assim, de acordo com o exposto, parece existir uma relação entre o construto valores laborais e a autoeficácia geral percebida na capacidade de superar as dificuldades diárias e na capacidade de adaptação depois de experimentar eventos estressantes. A realização de estudos envolvendo os construtos dentro de um ambiente organizacional da área da saúde poderia auxiliar na compreensão do desempenho, motivação e comportamento do ser humano no trabalho.

A intenção do presente estudo é a avaliação da autoeficácia geral dentro do ambiente de trabalho da área da saúde. Para Souza e Souza (2004) a autoeficácia é geralmente compreendida como sendo domínio específico, isso significa que a pessoa pode ter convicções mais firmes em domínios diferentes ou situações particulares. Porém, os autores reforçam que o senso geral de autoeficácia refere-se a uma confiança global em habilidades pessoais para enfrentar uma gama extensa de exigências ou novas situações, assim a autoeficácia geral apontaria um senso amplo de competência pessoal para lidar efetivamente com uma variedade de situações estressantes. Permitindo ao indivíduo executar tarefas novas ou difíceis, ou lutar contra as adversidades em vários domínios da atuação humana.

Como exposto no presente texto, percebe-se que há um princípio válido para qualquer situação, ou seja, é necessário considerar as peculiaridades individuais e o processo de autoeficácia de cada um dos indivíduos. Nas bases de dados pesquisadas não se encontrou nenhuma pesquisa que investigasse o construto de autoeficácia geral aplicada aos

trabalhadores da área de saúde. Nesse sentido, um maior conhecimento sobre os temas seria conveniente tanto para as pessoas como para o ambiente organizacional na área da saúde.

Para as autoras Melara, Beccaria, Carta e Contrin (2006) na área da enfermagem, é importante que a motivação atinja altos níveis, em função das peculiaridades da profissão que envolve em seu processo seres humanos: pacientes, funcionários, familiares de seus pacientes e comunidade. É sabido que o processo de motivação dos indivíduos nas organizações é complexo, visto que não há uma única maneira de levar todos os trabalhadores a terem motivação elevada no desempenho de suas atividades. Acreditando que tanto a autoeficácia geral quanto os valores laborais são construtos permeados pela motivação, entender esse processo de maneira individual, poderia trazer contribuições importantes para pesquisadores que se interessarem em desenvolver estudos sobre os construtos aqui mensurados relacionados ao trabalho. Com base nas considerações apresentadas, o presente estudo foi elaborado com os objetivos de (a) analisar a pontuação média nas medidas de valor e autoeficácia na amostra estudada; (b) verificar possíveis diferenças relativas às variáveis sexo, idade, escolaridade, setor, cargo, tempo de trabalho na empresa e na área da saúde e (c) comparar os resultados obtidos nas escalas de valores laborais e autoeficácia geral.

MÉTODO

Participantes

Participaram da pesquisa 157 funcionários técnico/administrativos do Hospital Universitário da Universidade São Francisco (HUSF). As idades variaram de 18 a 59 anos, sendo que a média geral foi de 31,68 ($DP=9,26$). Em relação ao sexo verificou-se que 36,5% eram do sexo masculino e 63,5% do sexo feminino. No que diz respeito à escolaridade dos participantes verificou-se que alguns frequentaram apenas o Ensino fundamental enquanto outros concluíram a graduação. A Figura 1 apresenta a frequência de participantes por nível de escolaridade.

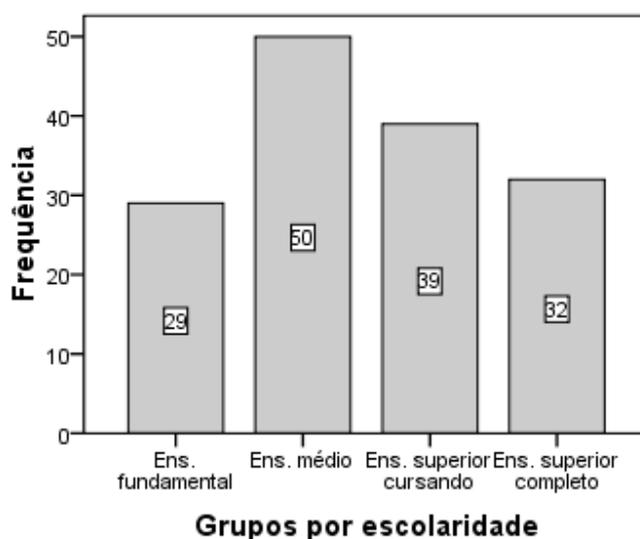


Figura 1. Distribuição de participantes por nível de escolaridade.

Destaca-se que a maior parte, aproximadamente 33,33% dos participantes tinha concluído o Ensino Médio, sendo que parte deles 24% já estavam ou iniciaram algum curso superior. Não houve nessa amostra nenhum participante com Pós-graduação *Stricto Sensu* (Mestrado ou Doutorado), optou-se também pelo agrupamento entre os funcionários que

tinham o ensino superior completo e algum tipo de pós-graduação *Lato Sensu*, em virtude de este último, apresentar números bem baixos.

No que tange à profissão dos participantes verificou-se que a maioria era da área técnica. A distribuição pode ser vista na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição dos participantes por profissão.

Profissão	<i>f</i>	%
Administrador	8	5,3
Psicólogo	2	1,3
Enfermeiro	5	3,3
Técnico de enfermagem	13	8,5
Auxiliar de serviços gerais	34	22,4
Auxiliar administrativo	36	23,7
Informática	7	4,6
Farmacêutico	4	2,6
Auxiliar de farmácia	1	0,7
Nutricionista	4	2,6
Auxiliar de nutrição	7	4,6
Porteiro	21	13,8
Motorista	3	2,0
Técnico de segurança	2	1,3
Laboratório	5	3,3

A profissão com maior número de participantes foi de auxiliar administrativo seguido de auxiliar de serviços gerais. Àquela com menor número de participantes foi de auxiliar de farmácia seguida do técnico de segurança e psicólogos.

Considerando que muitas vezes a profissão do sujeito pode não coincidir com a área em que ele trabalha em determinada organização, verificou-se as áreas de trabalho dos participantes no HUSF. A Tabela 2 apresenta a distribuição dos participantes por área.

Tabela 2. Distribuição dos participantes por área de trabalho no HUSF.

Profissão	<i>f</i>	%
Enfermagem	16	10,5
Manutenção	34	22,4
Administrativo	48	31,4
Responsável pelo setor	14	9,2
Nutrição	9	5,9
Operacional	23	15,1
Laboratório	9	6

Assim como na profissão dos participantes, as áreas que mais apareceram nessa pesquisa foram a administrativa e de manutenção. Destaca-se que os participantes dessa pesquisa ocupavam seus cargos em diferentes setores dentro da organização. A maior parte dos funcionários que participaram desse trabalho estava no setor de limpeza, seguido da administração geral e da área operacional. Novamente optou-se pelo agrupamento de áreas a fim de facilitar a visualização dos grupos e analisar possíveis diferenças.

Dessa maneira, na área de enfermagem entraram todos os profissionais ligados à área, com formação técnica ou superior, na manutenção agruparam-se os funcionários da limpeza e de manutenção e consertos em geral, o grupo administrativo ficou composto pelas profissões envolvidas na administração do hospital, como escriturários, auxiliares de administração, recepcionistas, administradores, contadores, profissionais de tecnologia da informação e profissões afins, como responsáveis de setor foram caracterizados todos os sujeitos que ocupavam cargos de chefia em áreas distintas no hospital, na área de nutrição foram agrupados todos os funcionários que trabalhavam na cozinha hospitalar excluindo os funcionários da limpeza que foram alocados em grupo distinto, na área operacional todos os profissionais que trabalham com o suporte ao funcionamento da empresa como porteiros, motoristas, vigilantes

e afins e por último na área laboratorial todos àqueles profissionais que trabalhavam em laboratórios cuja formação era diversa.

Os participantes responderam, também, quanto tempo estavam trabalhando no HUSF. Destaca-se que novamente optou-se pelo agrupamento entre os participantes a fim de analisar possíveis diferenças entre os grupos. A Tabela 4 apresenta dados dessa questão.

Tabela 4. Distribuição dos participantes em função do tempo de trabalho no HUSF.

Tempo de trabalho	<i>f</i>	%
Menos de um ano na empresa	40	26,5
De um ano a dois anos na empresa	31	20,5
De três a cinco anos na empresa	27	17,9
Mais de cinco anos na empresa	53	35,1

Ressalta-se que a maior parte dos participantes estava na empresa há mais de cinco anos correspondendo a 35,1%, percentual significativo e um indicador de que as pessoas permanecem por alguns anos na empresa, mas houve também um percentual importante 26,5%, que estavam a menos de um ano. Houve 6 participantes que não responderam a essa questão.

Os participantes responderam, também, quanto tempo eles trabalhavam na área da saúde, independente do HUSF. A Tabela 5 sumaria a distribuição dos participantes.

Tabela 5. Distribuição dos participantes em função do tempo na área da saúde.

<i>Tempo na área da saúde</i>	<i>f</i>	%
Até um ano	38	24,2
De 2 a 4 anos	52	33,1
De 5 a 9 anos	36	22,9
10 anos ou mais	25	15,9

Os participantes foram, agrupados em 4 grupos de acordo com o tempo de trabalho na área da saúde, optou-se pelo agrupamento para verificar a questão da experiência profissional de forma seccionada, visando avaliar àqueles com tempo menor de experiência, com tempo

médio e com grande experiência na área. Deste modo, verificou-se que a maior parte deles trabalhavam de 2 a 4 anos na área da saúde. Acima de 10 anos de trabalho nessa área foi o grupo com menor frequência de participantes.

Instrumentos

Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT.

O primeiro questionário utilizado foi a Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. O EVT é uma escala desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003) e consiste num questionário composto por 45 itens que representam os vários aspectos dos valores relativos ao trabalho e as principais abordagens sobre motivação. Esses itens devem ser avaliados numa escala que varia de (1 – nada importante) a (5 – extremamente importante). Para a construção da escala foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários com uma pergunta aberta e levantamentos de instrumentos encontrados na literatura. Em seu desenvolvimento participaram 402 trabalhadores com média de idade de 28,4 anos (dp=8,93), 64% do sexo feminino, 54% católicos, 62% solteiros e 74% trabalhavam no momento em que responderam ao questionário. O tempo médio de trabalho foi de 9,2 anos (dp=8,43), os respondentes possuíam pelo menos o 2º grau completo e 59% possuíam curso superior completo.

Para validação da escala, foram realizadas análise dos componentes principais, análise fatorial exploratória com rotação *promax*, já que se pressupunha uma correlação entre os fatores e cálculo de confiabilidade. A análise fatorial apontou para quatro fatores: realização no trabalho (referente à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade), relações sociais (referente à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho), prestígio (referente à busca de

autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho e estabilidade (referente à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando a supressão material das necessidades pessoais). Os índices de confiabilidade para todos os fatores foram superiores a 0,80 e observou-se uma alta correlação entre os fatores e índices de confiabilidade (alfa de *Cronbach*). Os resultados apontaram que a escala pode ser utilizada para pesquisa e diagnóstico.

Escala de autoeficácia geral

O segundo questionário escolhido baseou-se numa adaptação de Ribeiro (1995), do *Self-Efficacy Scale* de Sherer e cols. (1982), que constitui uma medida de Autoeficácia (AE) geral. A escala foi criada para avaliar um senso geral de autoeficácia percebida com o objetivo de prever a capacidade de superar as dificuldades diárias como também a capacidade de adaptação da pessoa depois de experimentar eventos estressantes. Trata-se de um instrumento do tipo *Likert* com quinze itens, numa escala de 1 a 7. À frente de cada afirmação encontram-se sete letras (de A a G). O valor "1" é atribuído à letra "A", exceto para os itens invertidos; o valor "7" é atribuído à letra "G", exceto para os itens invertidos, especificamente os de número 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14 e 15. As notas podem ser utilizadas como um perfil das diferentes subescalas ou como uma nota global correspondente à soma bruta dos itens. Assim, a pontuação máxima obtida é de 105 pontos, e 15 pontos a pontuação mínima possível de ser obtida. Quanto mais baixa a nota, menor a percepção de autoeficácia.

O estudo de evidência de validade deste instrumento foi realizado na cidade do Porto, em Portugal, e envolveu uma amostra intencional de 609 estudantes (53% do sexo feminino) entre alunos que frequentavam o ensino médio e o último ano de graduação, pertencentes a escolas em zonas diferentes da cidade do Porto. Os dados foram submetidos à análise fatorial,

mais especificamente à análise de componentes principais (ACP). Para a definição dos fatores os autores escolheram a rotação *varimax*, com normalização de Kaiser (*eigenvalue* igual ou superior a um), sem pré-definição do número de fatores.

Dessa análise foram identificados três fatores, sendo o primeiro denominado "iniciação e persistência" (IP), possuindo seis itens, de numeração: 1, 5, 6, 7, 14, 15; o segundo, "eficácia perante a adversidade" (EPA), possuindo cinco itens, de numeração: 2, 4, 8, 9, 12; o terceiro "eficácia social" (ES), com quatro itens de numeração: 3, 10, 11, 13. A subescala definida pelo primeiro fator qualifica a apreciação que o indivíduo faz acerca da sua vontade para iniciar e para completar uma ação; a segunda, a vontade para persistir numa atividade perante situações que são adversas; a terceira qualifica as suas expectativas perante situações sociais.

A análise da consistência interna, com recurso ao teste alfa de *Cronbach* sobre os resultados do estudo definitivo encontrou os seguintes valores alfa=0,80 para o primeiro fator (IP); alfa=0,80 para o segundo fator (EPA) e; alfa=0,60 para o terceiro (ES). O resultado confirmou a adequação do uso do instrumento na população portuguesa. O valor de alfa para a escala total com a amostra do estudo definitivo foi de 0,84.

A adaptação da *Self-Efficacy Scale* como uma escala de avaliação da AE geral possui propriedades psicométricas adequadas que permitem a sua utilização para esse fim. Souza e Souza (2004) realizaram estudos de validação da escala de auto-eficácia geral para a população brasileira. No estudo brasileiro participaram 283 indivíduos, sendo 156 homens e 127 mulheres, estudantes universitários na cidade do Rio de Janeiro, com média de idade de 22 anos. A escala brasileira foi adaptada com base nas versões inglesa, espanhola e portuguesa do mesmo instrumento. Utilizou-se a análise de consistência interna pelo Alpha de Cronbach, o qual apresentou um índice de 0,81, apontando para adequação da escala na população brasileira.

Procedimento

Após a autorização da instituição a fim de investigar a possibilidade de aplicação dos instrumentos aos seus funcionários e da aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco, houve a coleta de dados. Após as explicações sobre os objetivos da pesquisa, entregou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 3). As pessoas que o assinaram foram submetidos individualmente à aplicação dos instrumentos, escalas de avaliação da autoeficácia e valores laborais em seus respectivos setores de trabalho, no horário mais oportuno para cada um dos setores, conforme consulta realizada com o responsável pelo setor.

RESULTADOS

Considerando os objetivos propostos, os dados foram analisados qualitativa e quantitativamente. Foram utilizadas análises estatísticas descritivas para avaliar o desempenho dos participantes em ambos os instrumentos. Em seguida, foram utilizadas provas de estatística inferencial visando à identificação de possível correlação entre as medidas pelo resultado das escalas de avaliação da autoeficácia e motivação. Para tanto foram usadas a prova de correlação de Pearson e análises de diferenças (Teste *t* de Student e ANOVA) para explorar outras variáveis identificadas a partir da caracterização da amostra (idade, sexo, tempo de trabalho e área de trabalho). A Tabela 6 apresenta as estatísticas descritivas dos sujeitos na Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT).

Tabela 6 – Estatísticas descritivas das médias dos sujeitos em relação aos fatores da escala de valores.

<i>Fatores e total</i>	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média*</i>	<i>DP</i>
Realização no trabalho	152	3	5	4,21	0,47
Relações sociais	152	3	5	4,08	0,53
Prestígio	152	1	5	2,85	0,70
Estabilidade	152	2	5	4,08	0,57
Valores total	152	8	15	11,13	1,38

* Média ponderada

Na Tabela 6 apreende-se que da amostra total de funcionários a maior média foi no fator Realização no Trabalho ($M=4,21$; $DP=0,47$). Destaca-se que foi calculada a média ponderada de cada fator avaliado pela EVT, ou seja, o total da soma dos escores de cada fator foi dividido pelo respectivo número de itens, conforme orientação de Porto e Tamayo (2008).

A Figura 2 refere-se à distribuição da pontuação no fator Realização no Trabalho da escala EVT. A média de pontos obtida foi de 4,21 ($DP=0,47$), sendo que a pontuação possível no fator realização no trabalho é de 1 ponto ao máximo de 5 pontos.

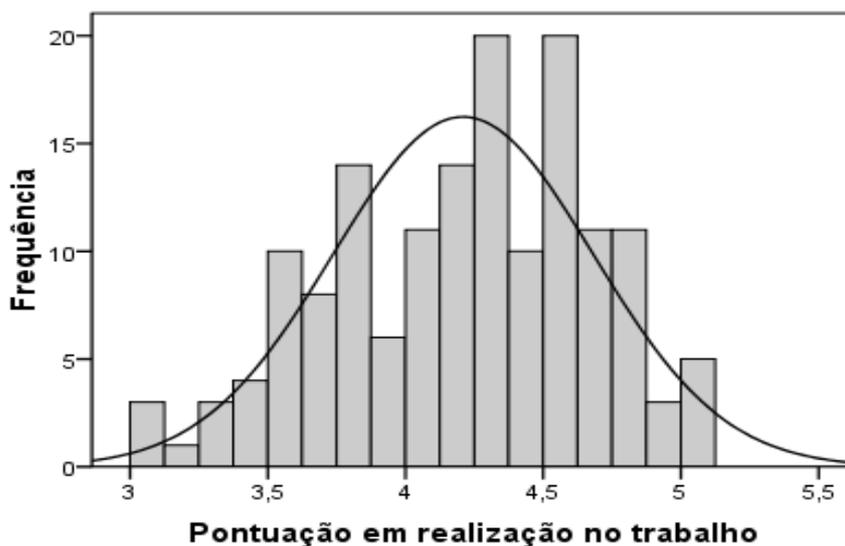


Figura 2 – Distribuição da pontuação no fator Realização no Trabalho da EVT.

É possível observar que houve uma pontuação elevada nesse fator, visto que a maior parte dos sujeitos concentra-se entre 4 e 5 pontos. A Figura 3 refere-se à distribuição no fator “Relações Sociais”, que obteve a média 4,08 ($DP=0,52$).

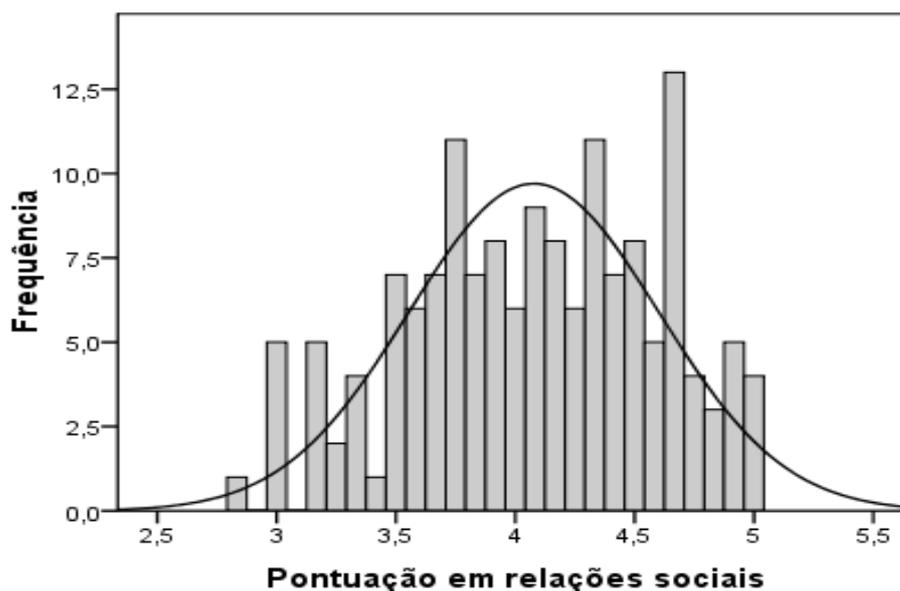


Figura 3 – Frequência de distribuição da pontuação no fator Relações Sociais da EVT.

Novamente tem-se uma pontuação elevada nesse fator, visto que a maior parte dos sujeitos concentra-se entre a pontuação 4 e 5. A Figura 4 mostra a distribuição da pontuação no fator Prestígio da escala EVT. A média de pontos obtida foi de 2,84 ($DP=0,71$), sendo que a pontuação possível nesse fator vai de 1 ao máximo de 5 pontos.

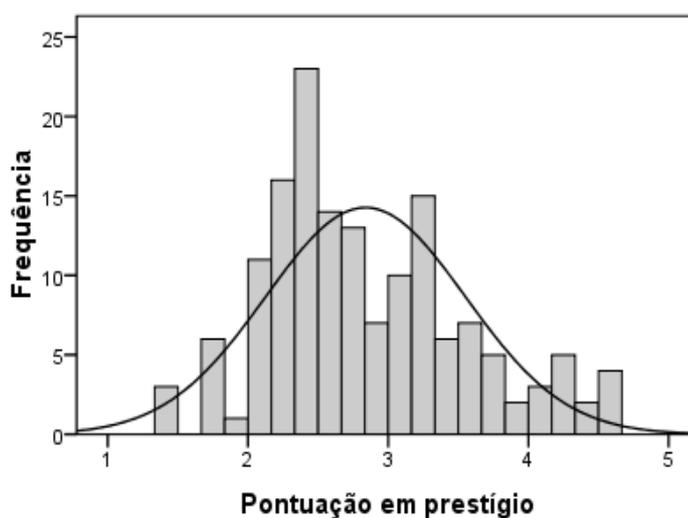


Figura 4 – Distribuição em frequência da pontuação no fator Prestígio da EVT.

Percebe-se uma pontuação menor do que a dos dois últimos fatores. A pontuação da maioria dos sujeitos concentra-se entre 2 e 3 pontos, o que indica uma menor percepção de prestígio entre os funcionários da amostra. A Figura 5 mostra a distribuição da pontuação no fator Estabilidade, a média foi de 4,08 ($DP=0,57$).

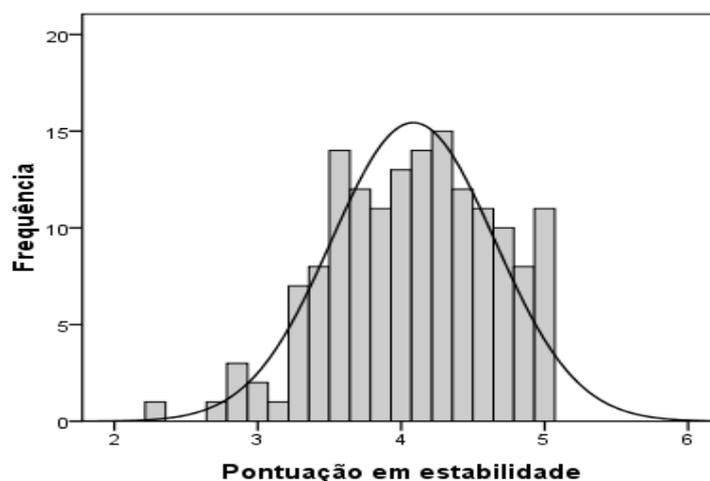


Figura 5 – Distribuição em frequência da pontuação no fator Estabilidade da EVT.

Pode-se perceber que a maior parte dos sujeitos encontra-se entre 4 e 5 pontos, porém esse fator tem um maior equilíbrio entre as pontuações a partir de 3 pontos. Indicando que essa amostra de sujeitos encontra-se valorizando a estabilidade.

A Figura 6 mostra a distribuição da pontuação total da escala EVT. A média de pontos obtida foi de 11,13 ($DP=1,38$), sendo a pontuação mínima de 1 pontos e a máxima 15 pontos.

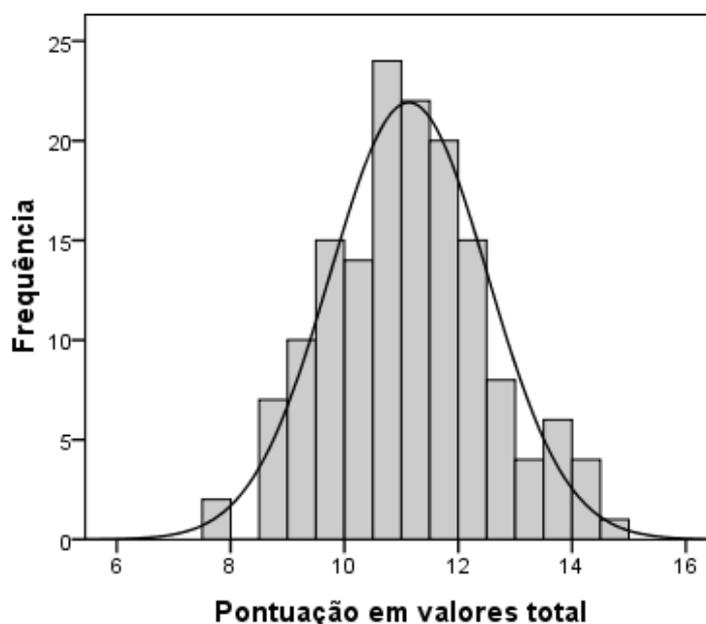


Figura 6 – Distribuição em frequência da pontuação total da EVT.

Considerando o ponto médio da escala (7,5) percebe-se que a pontuação atingida pela amostra foi boa, pois todos os sujeitos encontram-se acima do ponto médio. Embora poucos sujeitos tenham alcançado a pontuação máxima da escala a maior parte dos sujeitos apresenta-se distribuída entre os 10 e 12 pontos.

Além da escala de valores, utilizou-se uma escala de avaliação da autoeficácia. A seguir, na Tabela 7 estão descritos, de modo geral, as estatísticas descritivas dos participantes dessa pesquisa para a Escala de Autoeficácia Geral (EA).

Tabela 7– Estatísticas descritivas das médias dos sujeitos em relação aos fatores da Escala de Autoeficácia Geral

<i>Fatores e Total</i>	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>
Iniciação e persistência	152	21	42	35,34	5,20
Eficácia perante adversidade	152	19	35	31,26	4,00
Eficácia social	152	10	28	21,39	4,11
Autoeficácia total	152	60	105	87,99	10,75

Na Tabela 7 pode-se observar que da amostra total de funcionários a maior média foi no fator iniciação e persistência ($M=35,34$; $DP=5,20$). A Figura 7 mostra a distribuição da pontuação em Iniciação e persistência da Escala de Autoeficácia Geral. A pontuação mínima possível é de 6 pontos e a máxima de 42 pontos para esse fator.

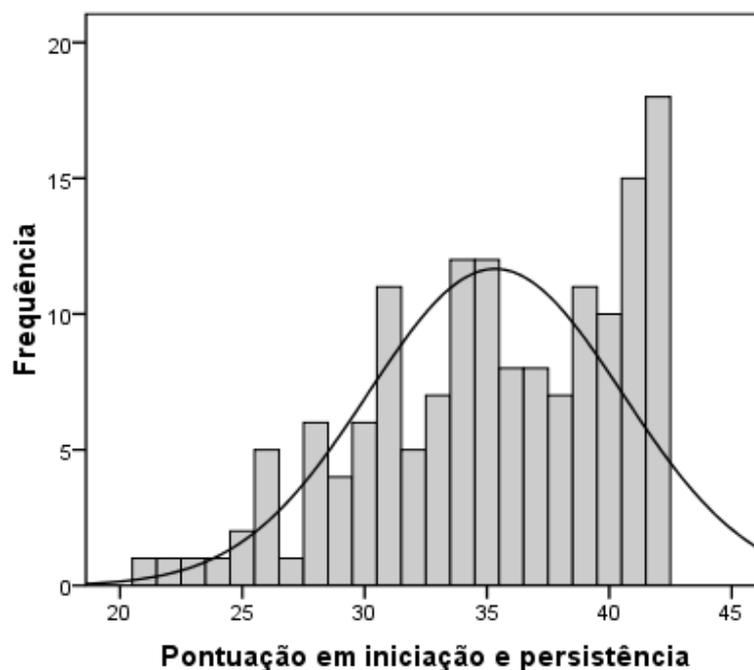


Figura 7 – Distribuição em frequência da pontuação do fator Iniciação e Persistência da EA.

A pontuação com maior número de participantes foi a de 42 pontos, pontuação máxima possível para esse fator. Nesse sentido, considerando esse dado e a média geral, ressalta-se que a autoeficácia no fator iniciação e persistência parece ser importante para esses sujeitos. Dado que provavelmente reflete realidade da área hospitalar, onde essa característica além de ser extremamente necessária é também valorizada. A Figura 8 mostra a distribuição da pontuação no fator eficácia perante a adversidade. A média de pontos obtida foi de 31,25 ($DP= 5,20$), sendo a pontuação mínima de 5 pontos e a máxima de 35 pontos nesse fator.

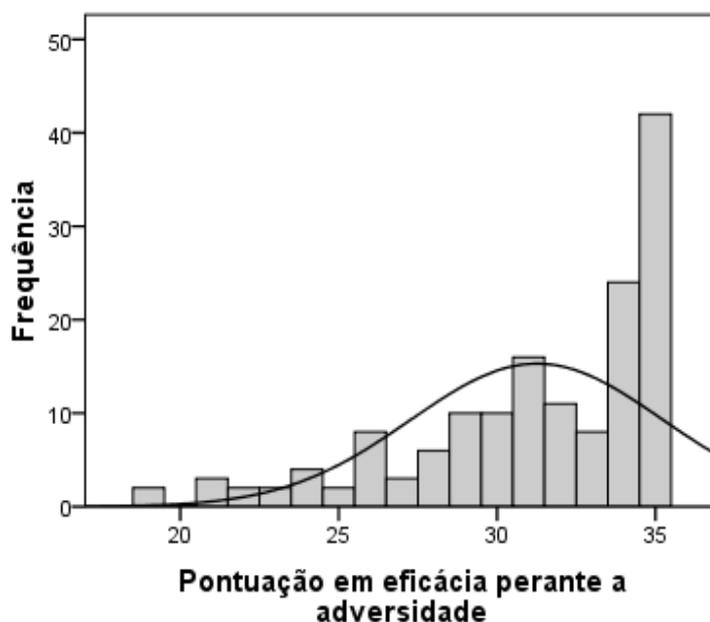


Figura 8 – Distribuição em frequência da pontuação do fator Eficácia Perante a Adversidade da EA.

Percebe-se uma média de pontuação pouco menor do que a do fator anterior. A pontuação da maioria dos sujeitos concentra-se entre 30 e 35 pontos, porém ainda bastante alta considerando-se a pontuação máxima possível para o fator. Dado novamente correlato ao ambiente hospitalar onde a necessidade de mostrar-se eficaz perante a adversidade é relevante no sentido de consolidar a prática profissional dos indivíduos da área. A Figura 9 apresenta a distribuição da pontuação no fator eficácia social. A média de pontos obtida foi de 21,39 ($DP=4,11$), sendo que a pontuação vai 4 pontos a 28 pontos nesse fator.

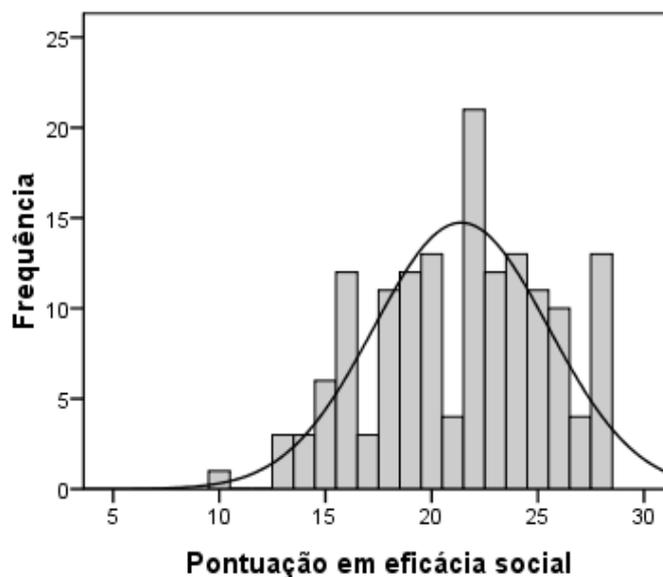


Figura 9 – Distribuição em frequência da pontuação do fator Eficácia Social da EA.

Percebe-se que nesse fator a média de pontuação foi ainda menor, a pontuação dos sujeitos da amostra concentra-se entre 20 e 25 pontos. Considerando-se a pontuação máxima possível para o fator que era de 28 pontos, percebe-se que a amostra teve um desempenho moderado e quando comparado ao desempenho da amostra em outros fatores, o desempenho foi menor. Esse fator caracteriza-se pelas expectativas perante as situações sociais. Assim, pode-se dizer que a expectativa da amostra em relação às situações sociais é moderada. A Figura 10 apresenta a distribuição da pontuação total para a Escala de Autoeficácia Geral. A média de pontos obtida foi de 87,99 ($DP= 10,75$), sendo a pontuação mínima de 15 pontos e a máxima de 105 pontos para a escala geral.

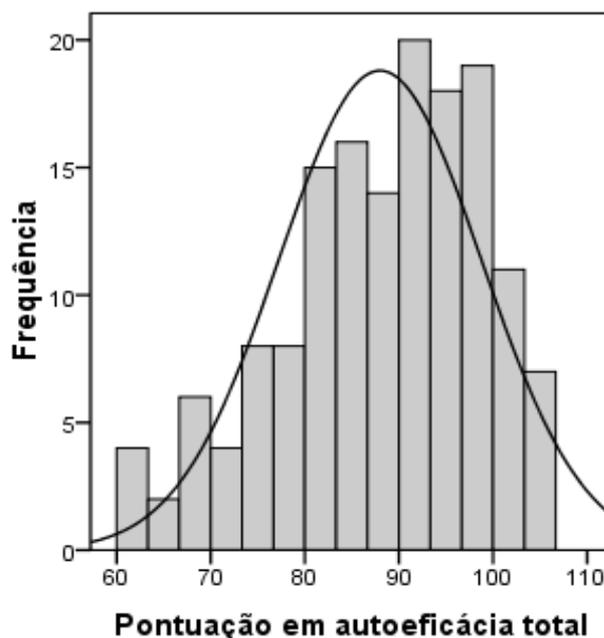


Figura 10 – Distribuição em frequência da pontuação total da EA.

Percebe-se que a pontuação total da amostra na escala de autoeficácia geral foi alta, considerando que a pontuação máxima a ser atingida era de 105 pontos, a pontuação mínima atingida pelos sujeitos, foi de aproximadamente 60 pontos. A pontuação da maioria dos sujeitos concentra-se entre 80 e 105. Quanto mais alta a nota atingida na escala, maior a percepção de autoeficácia.

Considerando um dos objetivos dessa pesquisa, verificar a relação entre o tempo de trabalho e cada um dos fatores das duas escalas e o valor total, correlacionou-se esses elementos pelo método de correlação de Pearson, com nível de significância de 0,05. A Tabela 8 apresenta os resultados da análise de correlação (r) de *Pearson* com a variável tempo de trabalho na empresa.

Tabela 8 - Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) com a variável tempo de trabalho na empresa.

<i>Fatores e Total</i>	<i>Tempo de trabalho</i>	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	-0,08	0,309
Eficácia perante adversidade	-0,09	0,292
Eficácia social	-0,26 (**)	0,001
Autoeficácia total	-0,17 (*)	0,036
Realização no trabalho	0,08	0,322
Relações sociais	0,04	0,645
Prestígio.	0,18 (*)	0,029
Estabilidade	0,13	0,109
Valores total	0,13	0,112

* Correlações estatisticamente significativas.

Na Tabela 8 pode-se observar que existe uma correlação fraca negativa entre o fator eficácia social e tempo de trabalho na empresa ($r=-0,26$; $p=0,002$), bem como entre autoeficácia total e tempo de trabalho na empresa ($r=-0,17$; $p=0,038$) e uma correlação fraca positiva entre o fator prestígio e tempo de trabalho na empresa ($r=0,18$; $p=0,039$). Esse dado aponta que quanto maior o tempo de trabalho na empresa menor a eficácia social e também menor a pontuação em autoeficácia total. Já para o fator prestígio da EVT quanto maior o tempo de trabalho maior o sentimento de prestígio para o funcionário.

Visando verificar a relação entre a idade e os construtos avaliados nas escalas, utilizou-se o método de correlação de Pearson, com nível de significância de 0,05. A Tabela 9 apresenta os resultados da análise de correlação (r) de *Pearson* com a idade dos funcionários.

Tabela 9 – Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) com a variável idade.

<i>Fatores e Total</i>	<i>Idade</i>	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	-0,18(*)	0,028
Eficácia perante adversidade	-0,28(**)	0,000
Eficácia social	-0,19(**)	0,019
Autoeficácia total	-0,27(**)	0,001
Realização no trabalho	-0,04	0,663
Relações sociais	0,14	0,083
Prestígio	0,08	0,318
Estabilidade	0,06	0,446
Valores total	0,08	0,344

Pode-se observar que existem correlações estatisticamente significativas entre todos os fatores da escala de autoeficácia geral e idade. Destaca-se que essas correlações foram fracas e negativas. Esse resultado indica que quanto maior a idade, menor a percepção de autoeficácia em todos os fatores com destaque para a pontuação em eficácia perante a adversidade ($r=-0,28$; $p=0,000$) que obteve o maior índice de correlação.

Com o intuito de verificar se há diferença entre as médias nos construtos de interesse da pesquisa em função do sexo dos participantes, realizou-se uma análise por meio do teste t de Student, adotando o nível de significância de 0,05. Na Tabela 10 apresenta-se a média de desempenho, por sexo, em cada um dos fatores em ambas as escalas e os resultados do teste t de Student.

Tabela 10 – Estatísticas descritivas e teste *t de Student* para comparação das médias por sexo.

<i>Fatores e Total</i>	<i>N</i>	<i>Sexo</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	54	Masculino	35,17	5,27	-0,219	0,827
	97	Feminino	35,36	5,17		
Eficácia perante adversidade	54	Masculino	31,61	3,80	0,892	0,374
	98	Feminino	31,02	4,10		
Eficácia social	54	Masculino	21,06	3,89	-0,661	0,510
	97	Feminino	21,51	4,21		
Realização no trabalho	56	Masculino	4,19	0,51	-0,286	0,776
	97	Feminino	4,22	0,45		
Relações sociais	56	Masculino	4,10	0,52	0,527	0,599
	96	Feminino	4,06	0,51		
Prestígio	56	Masculino	3,00	0,72	2,329	0,022
	96	Feminino	2,73	0,68		
Estabilidade	56	Masculino	3,99	0,56	-1,482	0,141
	97	Feminino	4,13	0,57		
Valores total	56	Masculino	11,30	1,41	1,252	0,213
	95	Feminino	11,01	1,35		

Pode-se avaliar que com os resultados encontrados com o teste *t de Student* não existe diferença estatística significativa nas médias entre os grupos (masculino e feminino), com exceção do fator Prestígio cujos resultados apontam para uma diferença significativa ($t=2,329$; $p<0,022$).

Os homens apresentaram uma média pouco mais alta do que as mulheres nesse fator. Isso indica que os homens dessa amostra valorizam mais o Prestígio no trabalho do que as mulheres.

Com o objetivo de avaliar as diferenças entre as médias com relação à escolaridade dos sujeitos da amostra utilizou-se uma análise de variância (ANOVA). A Tabela 11 sumaria os resultados encontrados nessa análise.

Tabela 11 – Análise de variância (ANOVA) em função da escolaridade.

<i>Fatores e Total</i>	<i>gl</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	3 142	2,921	0,036
Eficácia perante adversidade	3 143	7,216	0,000
Eficácia social	3 142	1,167	0,324
Auto-eficácia Total	3 142	3,861	0,011
Realização no trabalho	3 144	3,887	0,010
Relações sociais	3 143	0,929	0,428
Prestígio	3 143	0,518	0,671
Estabilidade	3 144	0,247	0,863
Valores total	3 142	0,213	0,888

Referente à autoeficácia destaca-se que se encontrou diferença estatisticamente significativa para a variável escolaridade em todos os fatores, exceto a eficácia social, e, também na autoeficácia total. Para a valorização no trabalho apenas o fator Realização no trabalho obteve diferença de médias por escolaridade.

Considerando os fatores que se diferenciaram significativamente em função da escolaridade, por meio da ANOVA apresentada na Tabela 11, utilizou-se o teste *post-hoc* de *Tukey*. A Tabela 12 apresenta os grupos formados no fator Iniciação e Persistência da EA em função da escolaridade dos participantes.

Tabela 12 – Subconjuntos formados pela prova de *Tukey* em relação à escolaridade e o fator Iniciação e Persistência.

<i>Grupos por escolaridade</i>	<i>N</i>	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
Ens. fundamental	29	32,76	
Ens. superior completo	31	35,48	35,48
Ens. médio	47	35,77	35,77
Ens. superior incompleto	39		36,18
<i>p</i>		0,068	0,940

Em relação ao fator Iniciação e persistência o teste *Tukey* dividiu a escolaridade em dois grupos, a maior média foi dos funcionários que cursam o ensino superior. Os funcionários que se identificaram como tendo o ensino fundamental se diferenciaram significativamente dos que estão na graduação, mas não dos outros dois grupos, ensino superior completo e ensino médio, que também estão no mesmo grupo do ensino superior incompleto. Na Tabela 13 apresentam-se os grupos formados no fator Eficácia Perante a Adversidade da EA em função da escolaridade dos participantes.

Tabela 13 – Subconjuntos formados pela prova de *Tukey* em relação à escolaridade e o fator Eficácia perante a adversidade.

<i>Grupos por escolaridade</i>	<i>N</i>	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
Ens. fundamental	29	28,45	
Ens. superior incompleto	39		31,97
Ens. médio	48		32,00
Ens. superior completo	31		32,06
<i>p</i>		1,000	1,000

A Tabela 13 mostra que no fator Eficácia Perante a Adversidade o teste *Tukey* separou a escolaridade novamente em dois grupos. Os funcionários que se identificaram como tendo o ensino fundamental se diferenciaram significativamente dos demais com uma baixa pontuação. Na Tabela 14 apresentam-se os grupos formados na Autoeficácia total em função da escolaridade dos participantes.

Tabela 14 – Subconjuntos formados pela prova de *Tukey* em relação à escolaridade e a Autoeficácia total.

<i>Grupos por escolaridade</i>	<i>N</i>	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
Ens. fundamental	29	82,17	
Ens. superior completo	31	88,00	88,00
Ens. superior incompleto	39		89,49
Ens. médio	47		89,94
<i>p</i>		0,090	0,862

A Tabela 14 apresenta a média total na escala de autoeficácia geral cujo teste *Tukey* novamente divide a amostra em dois grupos. Os participantes que se identificaram como tendo o ensino fundamental se diferenciaram significativamente dos demais com uma baixa pontuação, exceto com o ensino superior completo. Esse resultado aponta também que em relação à autoeficácia total o ensino médio aparece com uma pontuação ligeiramente maior do que os demais grupos. Na Tabela 15 apresentam-se os grupos formados no fator Realização no Trabalho da EVT em função da escolaridade dos participantes.

Tabela 15 – Subconjuntos formados pela prova de *Tukey* em relação à escolaridade e o fator Realização no Trabalho.

<i>Grupos por escolaridade</i>	<i>N</i>	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
Ens. fundamental	28	4,02	
Ens. médio	49	4,11	4,11
Ens. superior incompleto	39		4,32
Ens. superior completo	32		4,34
<i>p</i>		0,862	0,149

Pode-se perceber que, também para o fator Realização no Trabalho, o teste *Tukey* novamente divide a amostra em dois grupos. Sendo que o ensino fundamental se diferenciou, também, dos demais grupos com uma média inferior. Considerando o objetivo de verificar a diferença de médias nos construtos de interesse em função da idade dividiu-se os participantes em 3 grupos. A Tabela 16 mostra a frequência e porcentagem de sujeitos por faixa etária.

Tabela 16 – Distribuição dos participantes por faixa etária.

Faixa etária	<i>f</i>	%
Até 25 anos	47	29,9
De 26 a 34 anos	63	40,1
De 35 anos ou mais	42	26,8

Utilizou-se a análise de variância ANOVA para constatar se as médias nos construtos se diferenciaram em função da faixa etária. A Tabela 17 sumaria esses resultados.

Tabela 17 – Análise de variância (ANOVA) da escala de Autoeficácia geral e idade.

Fatores e Total	<i>gl</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	2 144	2,029	0,135
Eficácia perante adversidade	2 145	5,800	0,004
Eficácia social	2 144	1,976	0,142
Auto-eficácia Total	2 144	4,549	0,012

A ANOVA indicou diferença para os fatores Eficácia Perante a Adversidade e para a Autoeficácia total com relação à idade. Destarte, utilizou-se o teste *post-hoc* de *Tukey* para verificar o agrupamento por faixa etária, descrito na Tabela 18.

Tabela 18 – Teste *Tukey* para o fator Eficácia Perante a adversidade e faixa etária.

Grupos por faixa etária	<i>n</i>	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
35 anos ou mais	41	29,90	
26 a 34 anos	60	30,98	30,98
Até 25 anos	47		32,66
<i>p</i>		0,355	0,086

O teste *Tukey* separou o fator Eficácia Perante a Adversidade em dois grupos. Os funcionários acima de 35 anos obtiveram média inferior aos demais grupos. Mostrando que quanto maior a idade menor a percepção de eficácia perante a adversidade.

Verificou-se também a diferença de médias na pontuação total da escala. Na Tabela 19 apresentam-se os grupos formados na Autoeficácia total em função da faixa etária.

Tabela 19 – Teste *Tukey* para Autoeficácia geral e faixa etária.

<i>Grupos por faixa etária</i>	<i>n</i>	<i>Subconjunto para $\alpha = 0,05$</i>	
		1	2
35 anos ou mais	40	84,38	
26 a 34 anos	60	87,48	87,48
Até 25 anos	47		91,09
<i>P</i>		0,313	0,212

Percebe-se que o teste *Tukey* separou em dois grupos, os funcionários com idade igual ou acima 35 anos também obtiveram média inferior aos demais grupos. Realizou-se uma análise de variância, descrita na Tabela 20, para a EVT em relação à faixa etária.

Tabela 20 – Análise de variância da EVT em função da idade.

<i>Fatores e Total</i>	<i>gl</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Realização no trabalho	2	0,485	0,617
	146		
Relações sociais	2	3,523	0,032
	145		
Prestígio	2	2,388	0,095
	145		
Estabilidade	2	0,432	0,650
	146		
Valores total	2	2,527	0,083
	144		

A ANOVA indicou diferenças de médias apenas para o fator Relações Sociais com relação à idade. Dessa maneira, optou-se pelo uso do teste *post-hoc* de *Tukey* para verificar como o agrupamento por idade se diferenciou, dado apresentado na Tabela 21.

Tabela 21 – Agrupamento da faixa etária em relação à pontuação em Relações Sociais.

Grupos por faixa etária	N	Subconjunto para $\alpha = 0.05$	
		1	2
Até 25 anos	47	3,92	
26 a 34 anos	61	4,07	4,07
35 anos ou mais	40		4,22
<i>p</i>		0,342	0,350

O teste de *Tukey* formou dois grupos em relação ao fator Relações Sociais. Os funcionários com 35 anos ou mais têm uma pontuação maior que os mais novos. Nesse caso quanto maior a idade maior a valorização das relações sociais.

Com o objetivo de avaliar as diferenças entre as médias dos participantes, nos construtos autoeficácia e valores sobre o trabalho com relação ao tempo de trabalho na empresa se utilizou uma análise de variância apresentada na Tabela 22.

Tabela 22 – ANOVA em função do tempo de trabalho na empresa.

<i>Fatores e Total</i>	<i>gl</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Iniciação e persistência	3 142	0,467	0,705
Eficácia perante adversidade	3 143	0,597	0,618
Eficácia social	3 142	3,497	0,017
Autoeficácia Total	3 142	1,476	0,224
Realização no trabalho	3 145	0,934	0,426
Relações sociais	3 144	0,300	0,825
Prestígio	3 144	2,257	0,084
Estabilidade	3 145	1,188	0,317
Valores total	3 143	0,937	0,425

Constatou-se que em função do tempo de trabalho na empresa houve diferença estatisticamente significativa apenas para o fator Eficácia Social. Desse modo, realizou-se o teste *post-hoc* de *Tukey* para esse fator (Tabela 21).

Tabela 23 – Teste de *Tukey* em relação ao tempo de trabalho e Eficácia Social.

<i>Tempo de trabalho na empresa</i>	N	<i>Subconjunto para $\alpha = 0.05$</i>	
		1	2
Mais de cinco anos	52	20,10	
De três a cinco anos	26	20,92	20,92
De um ano a dois anos	29	21,72	21,72
Menos de um ano	39		22,74
<i>p</i>		0,333	0,238

A prova de *Tukey* indicou a formação de dois grupos considerando a eficácia social e o tempo de trabalho na empresa. Os participantes com menos de um ano apresentaram uma média superior do que os participantes com mais de cinco anos de trabalho dentro da empresa. Surpreendentemente os participantes com maior tempo de casa têm menor percepção de eficácia social.

Visando verificar qual dos fatores das duas escalas era mais utilizada pelos participantes, e verificar, se a diferença por fator era significativa realizou-se o Teste *t* de *Student* simples pareando cada fator das duas escalas. Além disso, utilizou-se a média ponderada, ou seja, calculou-se a soma dos escores de cada fator dividida pelo número total de itens de cada teste. A Tabela 24 sumaria os resultados obtidos dessa análise para a Escala de Autoeficácia.

Tabela 24 – Estatísticas descritivas e comparação dos fatores da Escala de Autoeficácia.

<i>Fatores da Escala de Autoeficácia</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>
	$(t(151)= 12,099; p<0,001)$	
Iniciação e persistência	2,35	0,03
Eficácia perante adversidade	2,08	0,02
	$(t(151)= 31,944; p<0,001)$	
Iniciação e persistência	2,35	0,03
Eficácia social	1,42	0,02
	$(t(151)= 28,609; p<0,001)$	
Eficácia perante adversidade	2,08	0,02
Eficácia social	1,42	0,02

Constatou-se diferença estatisticamente significativa entre os três fatores. O fator Iniciação e persistência obteve o maior índice e entre seus itens estão, a percepção de ser capaz de realizar planos, o estabelecimento e conclusão de objetivos, o sentimento de autoconfiança, a capacidade de enfrentar os problemas da vida, entre outros. Supõe-se que os indivíduos privilegiaram esses itens em função dos itens presentes no fator eficácia social. Que entre os seus itens estavam, as amizades que tenho foram conseguidas através da minha capacidade pessoal para fazer amigos ou tenho dificuldade em fazer novos amigos.

Com objetivo de verificar qual dos fatores da Escala de Valores do Trabalho apresentou maior média realizou-se, também, o Teste *t* de Student simples pareando os fatores da EVT. A Tabela 25 apresenta os resultados obtidos nessa análise.

Tabela 25 – Estatísticas descritivas e comparação dos fatores da EVT.

<i>Fatores da EVT</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>
	$(t(152)=3,375;p=0,001)$	
Realização no trabalho	4,21	0,47
Relações sociais	4,08	0,52
	$(t(152)=26,007;p<0,001)$	
Realização no trabalho	4,21	0,47
Prestígio	2,84	0,71
	$(t(153)=2,932;p=0,004)$	
Realização no trabalho	4,21	0,47
Estabilidade	4,08	0,57
	$(t(151)=22,943;p<0,001)$	
Relações sociais	4,08	0,52
Prestígio	2,84	0,71
	$(t(152)=-0,138;p=0,891)$	
Relações sociais	4,08	0,53
Estabilidade	4,08	0,57
	$(t(152)=-21,873;p<0,001)$	
Prestígio	2,84	0,71
Estabilidade	4,08	0,57

Nesse momento intencionou-se comparar os fatores da EVT objetivando saber qual seria o mais relevante, ou acessado pelo funcionário. Destaca-se nessa escala o fator realização no trabalho. Nesse fator buscou-se avaliar o valor que os participantes deram ao sentimento de realização no trabalho, definido como a busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho. Os fatores Estabilidade e Relações Sociais não se diferenciaram entre si. Já o fator de Prestígio obteve o menor índice, sendo que este considerava o exercício de influência sobre as pessoas e a busca pelo sucesso no trabalho. Supõe-se que a amostra considerou mais os itens presentes no fator Realização no trabalho e menos os itens presentes no fator prestígio.

Considerando o objetivo de identificar as relações que se estabelecem entre os construtos de interesse dessa pesquisa, se verificou as correlações entre os fatores das duas escalas pelo método de Correlação de Pearson, com nível de significância de 0,05, e, também, dos resultados totais de cada teste. A Tabela 26 sumaria essas correlações, bem como, os valores de p .

Tabela 26 - Coeficientes de Correlação de Pearson (r) e Níveis de Significância (p) correlacionando as duas escalas.

<i>Fatores</i>		<i>Iniciação e persistência</i>	<i>Eficácia perante adversidade</i>	<i>Eficácia social</i>	<i>Auto-eficácia Total</i>
Realização no trabalho	r	0,13	0,20(*)	-0,04	0,13
	p	0,101	0,013	0,665	0,123
Relações sociais	r	0,17(*)	0,22(**)	0,16(*)	0,22(**)
	p	0,036	0,008	0,046	0,006
Prestígio	r	0,01	-0,02	-0,04	-0,02
	p	0,935	0,790	0,619	0,804
Estabilidade	r	0,01	0,06	-0,00	0,02
	p	0,932	0,457	0,965	0,763
Valores total	r	0,11	0,15	0,04	0,12
	p	0,179	0,069	0,663	0,135

Observa-se que existe uma correlação fraca positiva entre o fator relações sociais da EVT com todos os fatores da Escala de Autoeficácia Geral. O resultado mostra que quanto mais o indivíduo atribui valor para as relações sociais, maior sua percepção de autoeficácia em todos os fatores da escala. Percebe-se também, uma correlação positiva fraca entre realização no trabalho e o fator eficácia perante a adversidade, apontando que quanto maior a valorização do sujeito para realizar-se no trabalho maior a possibilidade de ser autoeficaz perante as dificuldades.

DISCUSSÃO

Considerando os objetivos propostos na presente pesquisa a discussão visa à exploração dos resultados encontrados e a investigação de novas informações desveladas com a análise estatística dos dados. O primeiro objetivo proposto era o de analisar a pontuação média nas medidas de valores laborais e autoeficácia geral.

Para Schwartz (1999), os valores podem ser definidos como preceitos, metas, normas que vão além de situações específicas e que ordenadas hierarquicamente servem como guias balizadores para a vida. Esses ainda constituem um sistema que o autor sugere estar estruturado em dois níveis, geral e específico, esse último associado a contextos específicos como família, trabalho ou religião. Embora as estruturas específicas estejam atreladas a estrutura geral, elas são a aplicação do conceito de valores a situações diárias permitindo avaliar como esses se relacionam a tomada de decisão. Dos contextos específicos, buscou-se avaliar nessa pesquisa, o contexto dos valores laborais, explorados num ambiente de uma instituição da área da saúde.

Assim, explora-se o resultado obtido na avaliação dos valores laborais para a amostra de funcionários. Com relação à escala de valores relativos ao trabalho (EVT) a maior média obtida foi no fator realização no trabalho ($M=4,21$), já a menor média foi para o fator prestígio ($M=2,85$). Percebe-se que a amostra valoriza mais a realização no trabalho, caracterizada pelo prazer encontrado no trabalho, autonomia para realização e ação. Em seguida com médias empatadas estão os fatores relações sociais ($M=4,08$) e estabilidade ($M=4,08$), caracterizados respectivamente pela busca de afetividade e relações sociais positivas e pela segurança e estabilidade financeira com o trabalho. O prestígio obteve a menor média do grupo e caracteriza-se pela influência sobre os pares e o sucesso no trabalho.

Em estudo já relatado de Porto e Tamayo (2007) foram encontradas covariâncias negativas entre Relações Sociais e Autopromoção, e entre Prestígio e Autotranscendência, segundo os autores os resultados encontrados podem indicar que a procura por sucesso pessoal e influência social dificulta a busca de relações sociais positivas no trabalho. Ainda para os autores a procura de prestígio pode sugerir tempo e atenção reduzidos às pessoas próximas, competição com colegas e, às vezes, ações que prejudiquem a sociedade.

Os resultados indicaram que também a amostra pesquisada priorizou as realizações no trabalho e as relações sociais, bem como a estabilidade, em detrimento do prestígio, que ficou com uma média inferior a esses fatores. Resultado semelhante ao encontrado em estudo de Santos e cols (2009), que após a aplicação da EVT encontraram como resultado na amostra de professores e funcionários de uma Universidade, a prevalência do fator estabilidade seguida da realização no trabalho e relações sociais, com médias bem próximas, ficando em última pontuação o fator prestígio.

Esse resultado também pode refletir um anseio da classe trabalhadora na área da saúde. Melara e cols (2006) entendem que o profissional da área de enfermagem desenvolve suas atividades por intermédio do trabalho em equipe, e que para desenvolvê-las de forma eficaz, depende da boa interação dos indivíduos do grupo, assim como, com os demais grupos que constituem a equipe de saúde, as autoras ainda referem que é extremamente importante que esses funcionários sintam-se satisfeitos e motivados para alcançarem bom desempenho em suas funções. Relatam ainda que no cotidiano da equipe de enfermagem, caracterizado por atividades que exigem alta interdependência, a motivação surge como aspecto fundamental na busca de maior eficiência e conseqüentemente, de maior qualidade na assistência prestada. Essa pode ser uma razão que explique a maior média obtida para o fator realização no trabalho já que esse é caracterizado pelo prazer encontrado no trabalho, autonomia para realização e

ação, entendendo aqui que a autonomia se refere à realização da atividade e não autonomia de trabalho em relação à equipe. Até porque Melara e cols (2006) frisam que atualmente a realidade organizacional caracteriza-se pela necessidade que as pessoas têm de maior liberdade e criatividade, buscando atingir maior nível de satisfação e realização pessoal, sendo imediatamente seguida pelos fatores relações sociais e estabilidade, caracterizados respectivamente pela busca de afetividade e relações sociais positivas e pela segurança e estabilidade financeira com o trabalho.

Para Tamayo (2005) o vínculo do indivíduo com o seu trabalho é caracterizado pela complexidade e a multidimensionalidade. Ele abrange não somente a relação com o trabalho em si, mas também com o emprego, com a equipe de trabalho, com a carreira ou ocupação e com a organização onde trabalha. A amostra pesquisada priorizou questões exatamente nessa ordem, ficando com o fator prestígio em último lugar.

Já no que se refere à avaliação do construto autoeficácia geral percebida a maior média foi para o fator iniciação e persistência ($M=35,34$), seguida por eficácia perante a adversidade ($M=31,26$) e por último o fator eficácia social ($M=21,39$). Novamente esse resultado pode refletir uma situação comum aos funcionários da área da saúde, que têm que lidar em seu dia-a-dia com situações críticas, envolvendo a tomada de decisão cujo resultado pode provocar ou não a melhoria do estado de saúde de um paciente. Por essa razão talvez tenham que buscar demonstrar maior iniciação e persistência, seguidos de um comportamento que supere as eventuais adversidades.

Para Oliveira e Chaves-Maia (2008) as exigências laborais nos serviços de saúde perpassam pela produtividade, até a disponibilidade, eficiência e agilidade do profissional. Além disso, a quantidade de profissionais é insuficiente comparado a demanda, os salários são pouco atrativos e a sobrecarga no trabalho é uma constante. No trabalho de Pocinho e Capelo

(2009) foi verificado que a percepção de maior eficácia perante a adversidade corresponde à utilização de mais estratégias de controle para lidar com o estresse. Isso reforça a hipótese de que o resultado encontrado na presente pesquisa pode estar refletindo também a vivência de trabalhadores da área de saúde que têm de lidar o tempo todo com o estresse em sua rotina de trabalho.

Objetivando identificar as relações que se estabeleceram entre os construtos por meio da correlação de Pearson, observou-se uma correlação fraca positiva entre o fator relações sociais e todos os fatores da Escala de Autoeficácia geral, inclusive com a pontuação total. O resultado aponta para uma possível relação entre a valorização das relações sociais e uma maior percepção de autoeficácia em iniciação e persistência, perante a adversidade e perante as situações sociais. Essa possibilidade pode ser investigada por outros estudos. Visto que esse resultado apoiaria o investimento das organizações na valorização do trabalho em equipe e valorização das relações sociais constituídas no ambiente laboral.

Já o segundo objetivo proposto na pesquisa era o de verificar possíveis diferenças relativas às variáveis sexo, idade, escolaridade, setor, cargo e tempo de trabalho na empresa. Com relação à verificação da relação entre o tempo de trabalho e cada um dos fatores das duas escalas e o valor total, correlacionou-se esses elementos pelo método de correlação de Pearson e pode-se observar que existe uma correlação fraca negativa entre o fator eficácia social e tempo de trabalho na empresa, bem como entre autoeficácia total e tempo de trabalho na empresa e uma correlação fraca positiva entre o fator prestígio e tempo de trabalho na empresa.

Discute-se inicialmente o fator prestígio da escala EVT para em seguida tratar das correlações encontradas para a autoeficácia. Percebe-se que quanto maior o tempo de trabalho maior a valorização do prestígio para a amostra, mas por outro lado, quando se compara a

média de pontuação obtida para o fator prestígio com os outros fatores da escala, percebe-se que essa foi exatamente a menor pontuação da amostra. Assim, o aumento da valorização do prestígio de acordo com o tempo de casa pode se dever também ao fato de a amostra valorizar a estabilidade no trabalho. O indivíduo que valoriza a estabilidade pode se sentir mais prestigiado no trabalho, ou ainda, relacionar a estabilidade ao maior prestígio profissional, até porque a correlação desse fator com a idade não foi significativa. Então a valorização do prestígio não acontece necessariamente ao indivíduo com maior idade, mas sim com maior tempo de trabalho na empresa.

Quanto maior o tempo de trabalho do indivíduo na empresa menor a sua eficácia social. De acordo com Lucca (2004) as habilidades sociais podem ser descritas como comportamentos considerados desejáveis e que capacitem o indivíduo a interagir com o outro de maneira que as necessidades sejam satisfeitas e satisfaçam as expectativas dos demais. Ainda para a autora, um indivíduo com competência social é visto como possuidor de autorreforço, fator que facilitaria seu convívio com as dificuldades e o seu enfrentamento de eventos estressantes. Assim, é possível supor que a percepção de eficácia social poderia interferir de alguma maneira na eficácia do indivíduo perante a adversidade. Essa relação não foi notada na presente pesquisa, mas foi encontrada uma correlação entre o maior tempo de trabalho e a diminuição da autoeficácia total. Numa pesquisa visando avaliar as crenças de autoeficácia de professores em relação ao seu papel de trabalhar com alunos e a percepção do apoio que recebem na escola. Macedo (2009) encontrou resultados significativos nas correlações entre percepção de apoio e autoeficácia, avaliando que a percepção de apoio é boa preditora da autoeficácia.

Também com a variável idade encontraram-se correlações fracas, porém estatisticamente significativas, entre todos os fatores da escala de autoeficácia geral e idade.

Destacando que quanto maior a idade, menor a percepção de autoeficácia, sendo que para o fator eficácia perante a adversidade a correlação obteve maior índice.

Macedo (2009) também encontrou diferenças de média para a autoeficácia em relação à idade e para o tempo de trabalho na empresa. Embora a relação não tenha sido crescente como a diferença encontrada na presente pesquisa, ou seja, quanto maior o tempo de trabalho e idade menor a autoeficácia, estudar a progressão de percepção de autoeficácia e idade bem como o tempo de trabalho na empresa parece ser importante.

Com relação às diferenças entre os sexos, optou-se pela comparação de médias e o resultado apontou que os homens obtiveram uma média pouco maior no fator prestígio do que as mulheres. Segundo Porto e Tamayo (2006) diferenças de gênero para o prestígio já foram encontradas em vários estudos, relacionam como exemplo os estudos de Elizur, (1994); Harpaz, (1990); Manhardt, (1972); Mottaz, (1986); Neil & Snizek, (1987); Sagie, Elizur, & Koslowski, (1996) e também no estudo de Tamayo e Paschoal, os dados desta amostra confirmam a diferença entre homens e mulheres para o fator prestígio. Para os outros fatores das duas escalas as diferenças encontradas entre os sexos não foram significativas.

De acordo ainda com os autores é comum encontrar diferenças entre os sexos no fator realização no trabalho, visto que normalmente as mulheres valorizam mais a realização no trabalho do que o homem. O fato de não encontrar essa diferença na presente pesquisa pode se dever a diversos aspectos, entre eles registra-se que se trata de uma amostra de indivíduos que trabalham na área da saúde ou envolvidos com ela, que por si só a escolha profissional pode caracterizar-se por ser mais ideológica e ligada a questões de realização profissional e pessoal e não necessariamente financeira. Sendo assim, independente de o indivíduo ser do sexo masculino ou feminino sua escolha profissional pode se dar em função da concretização de um sonho. Além disso, o momento de dificuldades financeiras enfrentadas pela instituição pode

ter interferido no sentido de que os indivíduos que tenham permanecido na instituição, depois de reestruturações que levaram à redução no quadro de funcionários, sejam aqueles que valorizam mais a realização profissional, portanto provavelmente mais idealistas e persistentes.

Dando sequência aos objetivos da pesquisa, avaliou-se também as diferenças entre as médias dos fatores relacionadas à escolaridade. Referente à autoeficácia, tanto o fator iniciação e persistência quanto o fator eficácia perante a adversidade mostrou diferenças estatisticamente significativas. Já para a EVT apenas o fator realização no trabalho obteve diferença de média por escolaridade.

Assim optou-se pela prova de *Tukey* para avaliar a formação de subconjuntos. Em relação ao fator iniciação e persistência a maior média foi dos funcionários que cursam o ensino superior, média inclusive pouco maior do que aqueles que já tinham concluído o ensino superior. Portanto, observou-se que fizeram parte de um primeiro agrupamento as pessoas com o ensino fundamental completo ou incompleto e as que já tinham concluído o ensino médio e a graduação. Esse resultado pode se referir a ideologia do estudante de graduação ou ainda suas expectativas com relação à formação e atuação tornando-o mais persistente, ou ao fato de que ele pode utilizar mais esse fator em sua rotina de estudos, a questão da iniciação e persistência deve ser uma característica valorizada para os professores e entre os seus pares no ambiente de estudo.

Já para o fator eficácia perante a adversidade a amostra ficou dividida em dois grupos os indivíduos com o ensino fundamental apresentaram uma média menor do que os outros três. O resultado apontou que para a amostra, quanto maior é a escolaridade maior a percepção de eficácia perante a adversidade. Provavelmente aqueles que frequentaram por mais tempo a escola, ou ainda aqueles que já escolheram uma profissão e seguiram estudando em detrimento

desta escolha, sintam-se mais autoeficazes perante as adversidades surgidas, ou ainda sintam-se com mais ferramentas para enfrentar tais dificuldades.

Em relação à autoeficácia total a maior pontuação foi alcançada pelos indivíduos que possuíam o ensino médio completo. Estes ainda ficaram com uma pontuação bastante distante dos que tinham o ensino fundamental.

Para a EVT, avaliando o fator realização no trabalho, a amostra ficou dividida em dois grupos, os funcionários com o ensino fundamental foram os que alcançaram novamente a menor pontuação. Provavelmente esse resultado deve-se em razão da probabilidade de escolha de carreira limitada que esses profissionais enfrentam quando comparados aos indivíduos que possuem maior escolaridade, até porque muitas vezes a escolha do curso já está ligada a possibilidade de realização profissional no futuro, por estar atrelada aos interesses vocacionais do indivíduo.

Com relação ao tempo de trabalho na empresa a prova de Tukey indicou a formação de dois grupos para o fator eficácia social, os funcionários com mais de cinco anos de empresa tiveram uma média inferior aos que tinham apenas um ano de empresa. Os funcionários com menos de um ano de empresa sentem-se mais autoeficazes em relação ao convívio social do que os com mais tempo de trabalho. Contrário as expectativas para este fator, uma vez que se espera que quanto maior a intimidade e maior tempo de convivência entre as pessoas que a crença em relação à eficácia social seja maior, diferente do que ocorreu para a amostra. Mais uma vez é possível que a situação de crise influencie, uma vez que a rotina é mais estafante e que as pessoas tenham consciência de que devam focar mais atenção ao trabalho e provavelmente devotar menos tempo ao estreitamento da convivência entre os pares.

E por fim correlacionou-se os fatores das duas escalas, os resultados indicaram uma correlação fraca positiva entre o fator relações sociais e todos os fatores da escala de

autoeficácia. O resultado mostra que quanto mais o indivíduo atribui valor para as relações sociais, maior sua percepção de autoeficácia em todos os fatores da escala. Para Lucca (2004) as habilidades sociais são consideradas imprescindíveis para o desenvolvimento sócio-emocional e o ajustamento do indivíduo. Bandura (2008) menciona que as pessoas são, em parte, produtos dos ambientes em que vivem, mas, ao escolher, produzir e modificar suas circunstâncias ambientais, elas também criam esses ambientes. Justificando assim a correlação encontrada nessa amostra para as relações sociais com os fatores da escala de autoeficácia.

Encontrou-se também, uma correlação positiva fraca entre realização no trabalho e o fator eficácia perante a adversidade, apontando que quanto maior a valorização do sujeito para realizar-se no trabalho maior autoeficácia terá perante as dificuldades. Resultado muito coerente com as pesquisas sobre o tema que indicam que um profissional realizado enfrentará os percalços e adversidades mais facilmente.

Deve-se ter cautela com relação aos resultados encontrados no presente estudo, uma vez que estes dizem respeito a uma instituição específica. Ressalva-se ainda que os participantes foram todos voluntários, o que pode ter introduzido algum viés nos resultados, por exemplo, não ter alcançado àqueles com baixa autoeficácia geral por estes preferirem não responder à pesquisa, ou ainda encontrar valores laborais diferentes do encontrado em uma amostra mais significativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destaca-se que a pesquisa foi realizada num ambiente hospitalar, cujo foco é o atendimento emergencial e o atendimento de casos complexos, o que envolve sem dúvida, uma pressão pelo resultado acertado e um maior nível de estresse no ambiente de trabalho. Bem como, os profissionais que optam por ambientes de trabalho dessa natureza, podem se destacar dos demais em virtude da escolha de valores não tradicionais, pois tanto as instituições de saúde quanto seus profissionais possuem uma cultura mais caritativa e assistencial.

Ressalta-se que o hospital em questão é vinculado a uma universidade, trata-se, portanto, de um ambiente de ensino-aprendizagem, o que por si só também envolve uma grande cobrança por resultado, bom desempenho e ótimo atendimento. É importante dizer que o hospital em questão passou por diversas crises financeiras, tanto em virtude das dificuldades econômicas vivenciadas por outros setores da economia como também por se tratar de um hospital-escola cujo maior objetivo não é o lucro, e sim o ensino. No momento de coleta de dados para a presente pesquisa, a organização passava novamente por um processo de reestruturação marcado por ampliação do volume de trabalho, afazeres e responsabilidades, pressão temporal por prazos rigorosos e redução do número de colaboradores. Assim, a questão da generalização dos resultados encontrados, deve ser vista com extrema cautela, frente ao momento característico de reestruturação organizacional pelo qual o hospital estava atravessando.

O objetivo inicial dessa pesquisa era analisar a pontuação média nas medidas de valores laborais e autoeficácia geral, essa apuração trouxe alguns resultados interessantes, como a amostra valorizando mais a realização no trabalho e menos o prestígio e a maior percepção de eficácia em iniciação e persistência e menor em eficácia social. Com relação ao

construto de autoeficácia investigado nessa pesquisa, ressalta-se que existem ressalvas quanto ao uso de escalas que mensuram a autoeficácia geral. Polydoro, Azzi e Vieira (2010) reforçam que a eficácia percebida deve ser mensurada considerando os níveis de exigência de uma tarefa que apresentem gradações de desafios, uma vez que o julgamento acerca da autoeficácia reflete o grau de dificuldade que a pessoa conseguirá ou não atravessar. Optou-se pela escolha da escala de autoeficácia utilizada na pesquisa, uma vez que se acredita que ela possui subescalas bastante adequadas para a aferição de eficácia direcionada, nesse caso em iniciação e persistência, perante as adversidades e eficácia social. Os pesquisadores que já a utilizaram indicam uma boa correlação entre os fatores, mas ainda sim, existe certa independência entre as subescalas.

No caso da presente pesquisa entende-se que os fatores de autoeficácia estavam relacionados, mas os resultados indicaram que deve-se focar maior atenção por exemplo a eficácia social, pois os indivíduos com maior tempo de casa, tiveram uma menor pontuação para a crença de eficácia social, porém a pontuação para a valorização do prestígio foi maior. Indicando a possibilidade de que quanto mais o funcionário dedica-se a alcançar o prestígio menor seria sua percepção de eficácia social.

Deve-se entender que o trabalho envolve uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas, em determinado contexto. E, por isso, o entendimento dessas situações requer que essa atividade seja analisada em termos de seus elementos constituintes, que envolvem a convivência social e no caso da área da saúde muitas vezes a interdependência dos indivíduos e equipes multiprofissionais. Assim, o alcance da excelência sempre será resultado da satisfação com os diversos elementos do trabalho.

A avaliação das diferenças entre o sexo, tempo de trabalho e idade, também mostraram resultados interessantes, como a menor pontuação em percepção de eficácia social quanto

maior o tempo de empresa, bem como a maior valorização do prestígio. E ainda a menor pontuação em percepção de autoeficácia geral e em seus fatores conforme o aumento da idade.

E o último objetivo era a comparação entre os construtos valores laborais e autoeficácia geral, cujo resultado apontou para uma fraca correlação entre o fator relações sociais e os fatores todos da escala de autoeficácia. Indicando a possibilidade de que o indivíduo com maior autoeficácia tende a valorizar mais as relações sociais. Resultado esse que valeria ser mais investigado, uma vez que, como já dito, as relações sociais são bastante importantes no ambiente organizacional da área da saúde. Assim, a título de reflexão sobre as ações que busquem o alcance da motivação no trabalho sugerem-se diretrizes e modificações no entendimento e organização voltados para os aspectos psicossociais do trabalho dessas equipes.

Ressalta-se que novas investigações, envolvendo os construtos aqui pesquisados, devem ser realizadas uma vez que se tratou da aplicação em uma população bastante específica envolvendo apenas uma instituição. Novas investigações envolvendo outras áreas de trabalho, bem como, pesquisas realizadas com públicos em diferentes estados do país, seriam muito interessantes, a fim de se verificar se os construtos podem estar relacionados, uma vez que ambos têm a motivação como característica presente em suas definições.

O trabalho ocupa um aspecto fundamental na vida das pessoas na sociedade moderna e pesquisas que envolvam o estudo dos valores laborais podem ser cada vez mais necessárias, uma vez que o construto tem ligação tanto com a cultura nacional quanto organizacional, se pensarmos que o indivíduo pode se dirigir a determinada instituição visando os valores nela encontrados. Da mesma forma, considera-se de vital importância a investigação do construto autoeficácia nos diversos ambientes de trabalho, pois como já dito, a autoeficácia é entendida como a crença que uma pessoa tem sobre sua capacidade de realizar com sucesso certas

atividades. Sendo assim, a sua crença pode influenciar tanto suas escolhas bem como seu desempenho profissional (Barros & Santos 2010). É de se supor então que a autoeficácia para o trabalho varie tanto de atividade para atividade, quanto na escolha da área de atuação, realizada pelo indivíduo.

REFERÊNCIAS

- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1970). *Study of values: Manual of directions*. Cambridge: Houghton Mifflin.
- Azevedo, M. (1993). *Percepção de auto-eficácia: a motivação na teoria cognitiva social*. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Azzi, R. G., (2010). Mídias, transformações sociais e contribuições da teoria social cognitiva. *Psico-Porto Alegre*, 41(2), 252-258.
- Azzi, R. G., Polydoro, S., (2006) *Auto-eficácia em diferentes contextos*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Bandura, A., Azzi, R.G., Polydoro, S. A. J. & Cols. (2008). *Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos*. Porto Alegre: Artmed.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1991). Human agency: The rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 46(2), 157-162.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: NY Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communications. Em J. Bryant, & D. Zillman (eds.). *Media effects: Advances in theory and research*, (2ª ed.): (pp. 121-153). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (2001). Guia para la consctrucion de escalas de autoeficacia. *Evaluar*, 1(2), 1-37.

- Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied psychologist: An international review*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A. (2008). A teoria social cognitiva na perspectiva da agência. Em: A. Bandura, R. G. Azzi & S. A. I. Polydoro (Orgs.) *Teoria Social Cognitiva: Conceitos Básicos* (pp.69-96). Porto Alegre: Artmed.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Selfevaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 1017-1028.
- Barreira, D. D., & Nakamura, A. P. (2006). Resiliência e auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia*, 23, 75-80.
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? Em O. H. Yamamoto & V. V. Gouveia (Eds.), *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Bilsky, W. (2009). A estrutura de valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idade e culturas. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 12-33.
- Borges, L. de O. & Argolo, J.C.T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1, 17-27.
- Borges, L. O., Argolo, J. C. T., & Baker, M. C. S. (2005). Os valores organizacionais e a síndrome de Burnout: Dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19(1), 34-43.

- Cunha, M. P., & Marques, C. A. (1990). Relação entre Objectivos/Feedback e Desempenho/Envolvimento/Satisfação. *Análise Psicológica*, 8 (3), 295-304.
- Elizur, D. & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73-87.
- Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10 (1), 55-72.
- Ferreira, H. M. M. G., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L., (2009, novembro). O impacto do contexto de trabalho na auto-eficácia profissional. Comunicação apresentada no “X Congresso Internacional de Formação para o Trabalho” Galiza, Portugal, 13.
- Goulart, I. B. (2002). *Psicologia Organizacional e do trabalho: Teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Goulart, I. B., & Sampaio, J. R. (1998). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Gouveia, V. V. (2003) A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de psicologia (Natal)*, Natal, 8 (3), 431-443.
- Gouveia, V. V., Martinez, E., Meira, M., & Milfont, T. L. (2001) A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia*. 6 (2), 133-142.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2001) Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*. 5 (1), 63-74.

- Hall, C.S., Lindzey, G., & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da personalidade*. 4 ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Izquierdo, D. G., García, J. F. G., García, I. L. C., Delgado, A. M., Jiménez, S. G., & Vázquez, L. V. (2008) Propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés (EAEAE). *Psicothema*, 20 (1), 155-165.
- Kamamura, W. A., & Mazzon, J. A. (1991). Value segmentation: A model for the measurement of values and value systems. *Journal of Consumer Research*, 18, 208-218.
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 6 (1), 41-51.
- Lucca, E. de. (2004). *Habilidade social: uma questão de qualidade de vida*. http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php. Acessado em 21/06/2010.
- Macedo, I. Z. de (2009). *Crenças de autoeficácia de professores do ensino fundamental e sua relação com percepções de apoios na escola*. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Paraná, Brasil.
- Malvezzi, S. (2007). Diálogo psicologia e organizações: a visão da psicologia. In A. V. B. Bastos & N. M. D. Rocha. (Orgs.) *Psicologia: novas direções no diálogo com outros campos do saber*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mangas, S. L., Martín M. A. C. (1999). Desarrollo del autoconcepto y autoeficacia através de un programa de orientación profesional en educación secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 8, 89-100.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Clenville: Scott Foresman.

- Maslow, A. H. (1954). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Melara, S. V. G., Beccaria, L. M., Carta, A., Contrin, L. M.(2006). Motivação da equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva. *Arquivos de Ciências da Saúde*, 13(3), 61-70.
- Moraes, M. M. (2006). *Auto-eficácia e estratégias para criar no trabalho: construção de medidas*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília.
- Nunes, M. F. O. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: Uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.
- Oliveira, L. C. B.; Chaves-Maia, E. M. (2008) Saúde psíquica dos profissionais de saúde em hospitais públicos. *Revista Salud Pública*, 10 (3), 405-413.
- 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.
- Pelissoni, A. M. S., (2007) *Auto-eficácia na transição para o trabalho e comportamentos de exploração de carreira em licenciandos*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Pereira, C., Camino, L., & Costa, J. B. da. (2005) Um estudo sobre a integração dos níveis de análise dos sistemas de valores. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 18 (1),16-25.
- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*, 35 (2), 351-367.
- Polydoro, S. A. J., Azzi, R. G., Vieira, D.(2010) Orientações de construção e aplicações de escalas na avaliação de crenças de autoeficácia. Em A. A. A. Santos, et al *Perspectivas em Avaliação Psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- 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 e 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*. Brasília, 23 (1), 63-70.
- Porto, J.; Tamayo, A. (2008) Valores do trabalho. Em: M. M. M. Siqueira, et al. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Ribeiro, J. L. P. (1995). Adaptação de uma escala de avaliação da auto-eficácia geral. *Avaliação psicológica: formas e contextos*, 129-138.
- Rios, I. C. (2008). Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. *Saúde e Sociedade*. 17(4), 151-160.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: FreePress.
- Ros, M.; Schwartz, H. S., & Surkiss, S. (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology: an international review*, 48 (1), 49-71.
- Sansinenea, E., Montes, L. G., Agirrezabal, A., Larranãga, M., Ortiz, G., Valencia, J. F., & Fuster, M. J. (2008). Autoconcordância y autoeficacia en los objetivos personales: ¿Cuál es su aportación al bienestar? *Anales de Psicología*, 1 (24), 121-128.
- Santos, Magalhães, Almeida, Beserra, Sobreira e Andrade (2009) Valores no trabalho a perspectiva de professores e funcionários da UAST. IX *Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão*, UFRPE, Recife.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Em M. Zanna (Org.), *Advances in experimental social psychology*. (pp.1-65). Orlando: Academic Press. 25.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. Em C. Selligman, J. M. Olson & M. P. Zanna (Org.), *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*. Ontario: Mahwah, New Jersey. 8, 1-24.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878-891.
- Sena e Silva, M. F. (2004). A psicologia social e a psicologia (social) do trabalho. In M. F. Sena e Silva & C. A. B. Aquino (Orgs.). *Psicologia social desdobramentos e aplicações*. São Paulo: Escrituras.
- Sherer, M., Madux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale; construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Silva, J. H. Jr. (2004) *Psicologia das habilidades sociais*. Paidéia, 14 (28).
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Souza, I., & Souza, M. A. (2004). Validação da escala de auto-eficácia geral percebida. *Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas*. Seropédica, Rio de Janeiro: EDUR, 26, (1-2), 12-17.

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, 35 (2), 37-47.
- Tamayo, A. (2007a). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, 23 (especial), 07-15.
- Tamayo, A. (2007b). Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, 23 (especial), 17-24.
- Tamayo, A.; Mendes, A. M.; Paz, M. G. T. (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5 (2), 289-315.
- 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.
- Tamayo, A. & Schwartz, S. H. (1993). Estrutura motivacional dos valores humanos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9 (2), 329-348.
- Taylor F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Encontrado em www.dominiopublico.gov.br, consultado em 01 de outubro de 2008.
- Tonetto, A. M.; Amazarray, M. R.; Koller, S.; Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20 (2), 165-173.
- Torisu, E. M. & Ferreira, A. C. (2009) A teoria social cognitiva e o ensino-aprendizagem da matemática: considerações sobre as crenças de autoeficácia matemática. *Ciências & cognição*, 14, (3), 168-177.

Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do Ensino Superior para o trabalho: Análise Factorial Confirmatória da Escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*. Porto: 6 (1) p 3-12.

ANEXOS

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: "Quais são os motivos que me levam a trabalhar?", mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

Como princípio orientador em minha vida no trabalho, este motivo é:

1 Nada importante	2 Pouco importante	3 Importante	4 Muito importante	5 Extremamente importante
-------------------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	---------------------------------

Quanto maior o número (1,2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:

1. Estabilidade financeira	1 2 3 4 5
2. Ser independente financeiramente	1 2 3 4 5
3. Combater injustiças sociais	1 2 3 4 5
4. Realização profissional	1 2 3 4 5
5. Realizar um trabalho significativo para mim	1 2 3 4 5
6. Competitividade	1 2 3 4 5
7. Trabalho intelectualmente estimulante	1 2 3 4 5

8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1 2 3 4 5
9. Poder me sustentar	1 2 3 4 5
10. Ter prazer no que faço	1 2 3 4 5
11. Conhecer pessoas	1 2 3 4 5
12. Satisfação pessoal	1 2 3 4 5
13. Trabalho interessante	1 2 3 4 5
14. Crescimento intelectual	1 2 3 4 5
15. Seguir a profissão da família	1 2 3 4 5
16. Gostar do que faço	1 2 3 4 5
17. Status no trabalho	1 2 3 4 5
18. Ganhar dinheiro	1 2 3 4 5
19. Ser útil para a sociedade	1 2 3 4 5
20. Auxiliar os colegas de trabalho	1 2 3 4 5
21. Preservar minha saúde	1 2 3 4 5
22. Ter prestígio	1 2 3 4 5
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1 2 3 4 5
24. Identificar-me com o trabalho	1 2 3 4 5
25. Supervisionar outras pessoas	1 2 3 4 5
26. Amizade com colegas de trabalho	1 2 3 4 5
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1 2 3 4 5 1 2 3 4 5
28. Ter compromisso social	1 2 3 4 5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1 2 3 4 5
30. Realização pessoal	

31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1 2 3 4 5
32. Mudar o mundo	1 2 3 4 5
33. Ter fama	1 2 3 4 5
34. Ter notoriedade	1 2 3 4 5
35. Estabilidade no trabalho	1 2 3 4 5
36. Ajudar os outros	1 2 3 4 5
37. Suprir necessidades materiais	1 2 3 4 5
38. Enfrentar desafios	1 2 3 4 5
39. Ser feliz com o trabalho que realizo	1 2 3 4 5
40. Trabalho variado	1 2 3 4 5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1 2 3 4 5
42. Obter posição de destaque	1 2 3 4 5
43. Ter melhores condições de vida	1 2 3 4 5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1 2 3 4 5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1 2 3 4 5

ANEXO 2
COMO EU SOU

Você irá encontrar a seguir um conjunto de afirmações acerca da maneira como você pensa sobre si próprio. À frente de cada afirmação encontrará 7 letras (de A a G). Se assinalar a letra A, significa que discorda totalmente da afirmação e que ela não corresponde, de maneira nenhuma, ao que você pensa de si: se assinalar a letra G, significa que a afirmação corresponde totalmente ao que você pensa sobre si próprio/a. Entre esses dois extremos poderá ainda escolher uma das 5 outras letras conforme estiverem mais ou menos em acordo ou desacordo com a sua maneira de pensar. Assinale uma das letras. Não há respostas certas ou erradas, todas as respostas que der são igualmente corretas. Peço-lhe que pense bem na resposta de maneira que ela expresse corretamente a sua maneira de pensar

	Discordo totalmente		discordo um pouco		concordo um pouco		concordo totalmente
	↓	discordo bastante	↓	não concordo nem discordo	↓	concordo bastante	↓
1- Quando faço planos tenho a certeza que sou capaz de realizá-los	A	B	C	D	E	F	G
2- Quando não consigo fazer uma coisa na primeira vez, insisto e continuo tentando até conseguir	A	B	C	D	E	F	G
3- Tenho dificuldade em fazer novos amigos	A	B	C	D	E	F	G
4- Se uma coisa me parece muito complicada, não tento	A	B	C	D	E	F	G

sequer realizá-la								
5- Quando estabeleço objetivos que são importantes para mim, raramente consigo alcançá-los	A	B	C	D	E	F	G	
6- Sou uma pessoa auto-confiante	A	B	C	D	E	F	G	
7- Não me sinto capaz de enfrentar muitos dos problemas que me deparam na vida	A	B	C	D	E	F	G	
8- Normalmente desisto das coisas antes de tê-las acabado	A	B	C	D	E	F	G	
9- Quando tento aprender alguma coisa nova, se não obtenho logo sucesso, desisto facilmente	A	B	C	D	E	F	G	
10- Se encontro alguém interessante com quem tenho dificuldade em estabelecer amizade, rapidamente desisto de tentar fazer amizade com essa pessoa	A	B	C	D	E	F	G	
11- Quando tento me tornar amigo de alguém que não se mostra interessado, continuo tentando	A	B	C	D	E	F	G	
12- Desisto facilmente das	A	B	C	D	E	F	G	

coisas								
13- As amizades que tenho foram conseguidas através da minha capacidade pessoal para fazer amigos	A	B	C	D	E	F	G	
14- Sinto insegurança acerca da minha capacidade para fazer coisas	A	B	C	D	E	F	G	
15- Um dos meus problemas, é que não consigo fazer as coisas como devia	A	B	C	D	E	F	G	

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

ANEXO 3
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)

Título: *Valores laborais e autoeficácia geral: um estudo com trabalhadores da área da saúde.*

Eu, (nome)..... dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade das pesquisadoras Érica Flávio Cardoso e da Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1- O objetivo da pesquisa é estudar a relação entre valores laborais e a autoeficácia geral percebida;
- 2- Para tanto responderei a dois instrumentos (Escala de autoeficácia geral, possuindo 15 itens e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho, possuindo 45 itens), cujas respostas levarão não mais que 40 minutos.
- 3- As respostas a estes instrumentos poderão causar constrangimento, mas não apresentam riscos conhecidos que possam afetar minha saúde física ou mental;
- 4- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa;
- 6- Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7- Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8040;
- 8- Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo (Érica Flávio Cardoso), sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 7287-5505.
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Bragança Paulista, de.2009

Assinatura.....

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (2ª via)

Título: *Valores laborais e autoeficácia geral: um estudo com trabalhadores da área da saúde.*

Eu, (nome)..... dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade das pesquisadoras Érica Flávio Cardoso e da Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1- O objetivo da pesquisa é estudar a relação entre valores laborais e a autoeficácia geral percebida;
- 2- Para tanto responderei a dois instrumentos (Escala de autoeficácia geral, possuindo 15 itens e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho, possuindo 45 itens), cujas respostas levarão não mais que 40 minutos.
- 3- As respostas a estes instrumentos poderão causar constrangimento, mas não apresentam riscos conhecidos que possam afetar minha saúde física ou mental;
- 4- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 5- Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa;
- 6- Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7- Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8040;
- 8- Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo (Érica Flávio Cardoso), sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 7287-5505.
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Bragança Paulista, de.2009

Assinatura.....