

LARIANA PAULA PINTO



ESCALA PARA AVALIAÇÃO DOS VALORES DE TRABALHO
(EAVT): CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS

Apoio:



ITATIBA
2015

Lariana Paula Pinto

ESCALA PARA AVALIAÇÃO DOS VALORES DE TRABALHO
(EAVT): CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São
Francisco, Área de concentração Avaliação
Psicológica, para obtenção do título de Doutor.

ORIENTADORA PROFA. DRA. ANA PAULA PORTO NORONHA

ITATIBA
2015

158.6
P728e

Pinto, Lariana Paula.

Escala para avaliação dos valores de trabalho (EAVT):
construção e estudos psicométricos / Lariana Paula Pinto. --
Itatiba, 2015.

150 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto
Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Orientação de: Ana Paula Porto Noronha.

1. Valores de trabalho. 2. Desenvolvimento de carreira.
3. Avaliação psicológica. I. Noronha, Ana Paula Porto.
II Título.



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

Lariana Paula Pinto defendeu a tese “ESCALA PARA AVALIAÇÃO DOS VALORES DE TRABALHO (EAVT): CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 20 de fevereiro de 2015 pela Banca Examinadora constituída por:



Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha

Presidente



Profa. Dra. Acácia Aparecida Angeli dos Santos

Examinadora



Prof. Dr. Fabián Javier Marín Rueda

Examinador



Profa. Dra. Camélia Santana Murgó Mansão

Examinadora



Prof. Dr. Altemir José Gonçalves Barbosa

Examinador

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Nem e Ditinho, porque deles vem a força que me mantem de pé!

AGRADECIMENTOS

Há alguns anos, quando me vi diante da primeira decisão adulta da minha vida, escolher minha profissão, um parente distante, senhor Luiz Ribeiro de Castro Carvalho, homem muito generoso e sábio, me disse que, independente da escolha que eu fizesse, eu deveria sempre buscar fazer o bem para as pessoas, para humanidade. Desde então, esse tem sido um dos motivos essenciais de cada passo dado na minha carreira, desde a graduação. Dentre as atitudes da bondade, a meu ver, está a gratidão. E se não fosse pela presença de pessoas primordiais nesse caminho, eu não teria chegado até aqui.

Início agradecendo a Deus pela força recebida a cada manhã, renovando a minha fé de que tudo daria certo, e que me fez manter firme e não desistir, embora eu pensasse isso às vezes. E foi por Deus que tive anjos que me acompanharam nessa trajetória. E a esses anjos também serei eternamente grata.

Aos meus pais, Nem e Ditinho, pelo amor incondicional, apoio e conselhos fundamentais, às vezes incompreendidos no início, mas que fizeram toda a diferença no meu caminho. Vê-los alegres diante de cada tarefa conquistada foi sem dúvida o que me manteve de pé. À minha mãe agradeço pelas incansáveis orações e demonstrações de fé, confiança e segurança de que eu chegaria até aqui; a sintonia que existe entre nós foi, sem dúvida, o que me deu forças. Ao meu pai, com quem aprendi a ser paciente e a ponderar cada passo; obrigada pela segurança que sempre demonstrou sentir com minhas escolhas. Amo vocês incondicionalmente. Devo muito à minha irmã, Kássia e aos meus sobrinhos, Larissa e Luís Matheus. Dedé, obrigada pelo pouso acalentado com muito carinho; o fato de sermos diferentes, faz com que estejamos sempre unidas, nos apoiando e nos ajudando! E aos meus sobrinhos pela alegria que trazem à minha vida, e me fazem querer ser uma pessoa melhor.

À minha querida orientadora Profa. Ana Paula Noronha, que é querida mesmo! A quem já admirava antes do mestrado, e após ter passado esse período trabalhando juntas, minha admiração aumentou e ainda foi completada por profundos carinho e gratidão. Ana, muito obrigada pelo carinho, cuidado e alegria que sempre cuidou de mim e do meu trabalho. As histórias, ensinamentos e também as gargalhadas com você compartilhados nesses últimos cinco anos estão guardados com muito afeto. Será muito difícil me despedir de você, mas espero que possamos continuar amigas para além da USF. Ainda bem que não existe ex-orientadora (rs!).

Ao Prof. Fabián, agradeço pelas contribuições nas bancas de mestrado e doutorado, pelos preciosos ensinamentos ao longo do meu período na pós e nos estágios, e especialmente pela confiança, ao me ofertar a oportunidade de trabalhar como docente após o mestrado.

À Profa. Acácia, agradeço muito pelos ensinamentos científicos e fundamentais contribuições nos meus trabalhos de mestrado e doutorado, e ao longo da minha formação.

Aos professores Altemir Barbosa, Camélia Murgó e Mauro Magalhães pelas valiosas contribuições, que enriqueceram meu trabalho.

Aos demais professores da Universidade São Francisco, pelos ensinamentos de primeira grandeza nas disciplinas.

Aos meus ex-professores da Universidade do Vale do Sapucaí, em especial ao professor Marcos, que me incentivou muito a entrar nesse caminho acadêmico.

Ao professor José Cláudio e Aline, da FAI, e ao padre Daniel, FACAPA, pela colaboração ao permitirem que meus dados fossem coletados nas instituições. E aos alunos universitários que confiaram no meu projeto e cederam seus dados para a pesquisa.

Esse caminho no mestrado e doutorado me trouxe algo valioso demais, os amigos que aqui eu fiz e já estão no meu coração para a vida toda. Dentre os grandes anjos que Deus colocou no meu caminho, começo agradecendo as minhas companheiras de KIT. À minha “irmã gêmea” Luana. Lu, nós não dividimos o mesmo útero, mas dividimos a kit do seu Orlando, o que é praticamente a mesma coisa (rs!). Ter podido compartilhar com você toda essa jornada, foi com certeza, dos maiores ganhos que eu poderia ter. As risadas intermináveis, os papos cabeça, a transmissão de pensamento, e o apoio em cada um dos nossos desafios estarão sempre presentes na minha memória. Também à minha grande conselheira, que também veio da minha gloriosa Minas Gerais, Ana Cristina. Aninha, o cuidado que sempre teve comigo, os sábios argumentos, e claro a amizade sem tamanho que construímos, foi fundamental para essa conquista. E também da KIT, deixo meus agradecimentos às queridas Juliana e Eni, que estiveram presentes em muitos momentos importantes nesse período.

Também tem os amigos do café. Os Silveira’s Fernando e Fernanda, Gisele, Fernanda Ottati e Philippe. Dô e Nanda, como o caminho entre Pouso Alegre e Itatiba ficou mais leve e até mais perto, pois nos divertíamos tanto que não víamos a viagem passar; obrigada pela parceria que tivemos nas piadas, nos cafés, e também nas discussões teóricas, estatísticas e claro das pseudociências (rs!). E teorias foi o que mais construímos né Gisele?! Gi, grande amiga e

parceira nas loucuras e risadas; como ficou mais leve depois que nossa amizade se estabeleceu, você me levantou muitas vezes, e isso eu não esquecerei nunca! Fê Ottati, minha querida amiga marrenta, nossos cafés e conversas longas enriqueceram minha vida e me permitiram muito amadurecimento, muito obrigada por isso! Philipe, mesmo convivendo poucas horas por semana, nosso grupo do café permitiu que nos aproximássemos e construíssemos uma grande parceria fraternal e de trabalho; tem sido muito bom poder compartilhar esse momento das nossas carreiras com você.

E tem os grandes amigos que, mesmo concluindo seus trabalhos antes, e muitas vezes voltando para sua terra, não perdemos contato. À Rebecca, mineirinha também, agradeço muito pelas trocas profissionais que tivemos; ter dividido a docência com você me engrandeceu muito. E claro, não poderia deixar de agradecer pelas nossas “*lady’s classes*”, rs!

Não posso deixar de agradecer o carinho que recebi dos queridos Joh, Vanessa, Ana Dayvis, Gil e Socorro. Obrigada pelo carinho e atenção com que sempre me receberam. Também agradeço muito o apoio e a torcida que recebi das minhas queridas do Piauí, Yolete, Juliana e Amanda; muito obrigada por todo apoio e carinho que demonstraram em tão pouco tempo, a torcida de vocês foi uma grande incentivadora.

Quero deixar registrado também meus agradecimentos aos companheiros do laboratório LAPE, que possibilitaram momentos de descontração, principalmente quando estávamos com os *deadlines* se aproximando. Aos colegas da turma de Seminários, Fê Ottati, Ana Cristina, Eni, Rodolfo, Thaty, Fernanda Lopes, Carla e Marco Antônio, agradeço pelas contribuições dadas e que me ajudaram muito a aprimorar meu projeto.

Agradeço também ao colega Everson, por ter permitido que eu aprendesse um pouco de seu grande conhecimento estatístico e teórico. Foi enriquecedor poder discutir sobre valores com você!

A USF também me proporcionou uma grande parceria formada com duas amigas queridas, a quem devo muito, principalmente por confiarem no meu trabalho. Poliana e Rayana, os anos passarão e eu ainda não terei conseguido agradecer por toda confiança que depositaram em mim quando me convidaram para entrar no corpo docente do IPOG. E falando em IPOG, tive a honra de encontrar profissionais fantásticos que me fizeram crescer muito enquanto professora e profissional, e também enquanto pessoa. Aos alunos das turmas de Avaliação Psicológica do IPOG, deixo minha profunda gratidão.

Mais recentemente, fui presenteada com uma grande amiga e excelente colega de trabalho na Pearson, Jussara. Jussa, ter dividido as angústias e alegrias na reta final dessa conquista fez toda a diferença! Muito obrigada por tudo!

Agradeço também aqueles anjos que já batiam asas ao meu redor. Minhas amigas-irmãs Alcimara e Ana Carla! Agradeço pela compreensão da minha ausência nos últimos anos. A nossa amizade já está escrita na pedra (rs!).

E a todos, não menos importantes, que mesmo não citados aqui, de alguma maneira participaram dessa conquista. Por fim, a CAPES pelo apoio financeiro, imprescindível no desenvolvimento desse trabalho.

RESUMO

Pinto, L. P. (2015). *Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT): construção e estudos psicométricos*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

Na tentativa de explicar o que mobiliza o indivíduo a agir ou comportar-se de maneira diferente em cada situação, teóricos têm se voltado para o estudo do construto dos valores de trabalho. Tal construto integra o conjunto de variáveis responsáveis pela ação, dentre elas as necessidades, os traços de personalidade, os interesses, entre outros. A presente pesquisa usou como referencial a Teoria Desenvolvimental de Carreira de Super. No que concerne ao cenário nacional, esse tipo de avaliação é relativamente recente, se comparada com a produção internacional, e vem sendo representada pela realização de estudos e criação de instrumentos dentro do escopo da Psicologia, mais especialmente à área Organizacional e do Trabalho. Assim, o desenvolvimento de um instrumento nacional para a avaliação dos valores de trabalho é reforçado pela intenção de ampliar o instrumental acessível ao psicólogo da área de orientação profissional e de carreiras, como também oferecer mais uma fonte de informação sobre o indivíduo que necessita desse auxílio. Nesse sentido, o objetivo geral da presente tese se faz em construir um instrumento que avalie esse construto, a Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT). A partir da construção da EAVT, suas propriedades psicométricas foram investigadas pelas evidências de validade evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna, seguidas pelas estimativas de precisão, evidências de validade com base na relação com variáveis externas, e, por fim, verificação a partir da Teoria de Resposta ao Item (TRI). A amostra global foi composta por 828 estudantes universitários, provenientes de quatro instituições de ensino superior dos estados de Minas Gerais e São Paulo. As idades variaram de 18 a 62 anos, e média de 23,57 anos (DP=5,91). De acordo com a variável sexo, 283 (34,2%) eram homens e 545 (65,8%), mulheres. Eram provenientes dos cursos de Administração (385; 46,5%), Psicologia (194; 23,4%), Pedagogia (88; 10,6%), Sistemas de informação (63; 7,6%), Engenharia de produção (44; 5,3%), Filosofia (15; 1,8%) e Teologia (39; 4,7%). Os resultados encontrados indicaram a representatividade do conteúdo em relação ao universo dos valores de trabalho. Quando analisada a composição fatorial, a EAVT estrutura organizada em quatro fatores, a saber, 'Reconhecimento e Estabilidade', com 30 itens; seguido por 'Desafio e Autonomia' composto por 18 itens; o terceiro fator com 12 itens, nomeado de 'Gerenciamento e Responsabilidade'; e, o último, 'Preocupação Social', com 5 itens. No que tange às estimativas de precisão, todos os resultados foram favoráveis, tanto na amostra geral quanto por grupos. A análise da variância dos valores de trabalho de acordo com o sexo, a idade e o curso universitário, e os achados corroboraram a literatura apresentada. Por fim, sob a TRI o instrumento também apresentou bom ajustamento, considerando o parâmetro dificuldade. Com a efetivação dos três estudos, a presente tese reforça o argumento de que um instrumento de valores de trabalho, que possua medidas psicometricamente sólidas, acrescenta importantes informações no que diz respeito às medidas das variáveis profissionais, ao mesmo tempo em que permite uma visão mais ampla do indivíduo, possibilitando um planejamento de carreira congruente.

Palavras-chave: valores de trabalho; desenvolvimento de carreira; avaliação psicológica.

ABSTRACT

Pinto, L. P. (2015). *Scale of Work Values Assessment (EAVT): construction and psychometric studies*. Doctoral Thesis, São Francisco University, Itatiba, SP.

In an attempt to explain what mobilizes the individual to act or behave differently in each situation, theorists have turned to the study of the construct of work values. This construct includes a set of variables responsible for the action, among them the needs, personality traits, interests, among others. This research will be used as reference for the Super's Theory of Career Development. Regarding the national scene, this type of assessment is relatively new when compared with international production, and has been represented by the studies and creation of instruments within the scope of psychology, more particularly, the Organizational and Work area. Thus, the development of a national instrument for the assessment of work values is reinforced by the intention to extend the instrumental accessible psychologist vocational guidance and career area, but also provide a source of information about the individual in need of such assistance. In this sense, the general aim of this thesis is to build a tool to assess this construct, the Scale for Assessment of Working Values (EAVT). From the construction of EAVT items, its psychometric properties were investigated for evidence of validity evidence of validity based on content and the internal structure, followed by reliability estimates, validity evidence based on the relationship with external variables, and finally, verification from the Item Response Theory (IRT). The overall sample consisted of 828 college students from four higher education institutions in the states of Minas Gerais and São Paulo, Brazil. Ages ranged from 18 to 62 years and average of 23.57 years ($SD = 5.91$). According to gender, 283 (34.2%) were men and 545 (65.8%) women. Were from the Administration courses (385; 46.5%), Psychology (194; 23.4%), Education (88; 10.6%), information systems (63; 7.6%), production engineering (44; 5.3%), Philosophy (15; 1.8%) and theology (39; 4.7%). The results indicated the representation of content in relation to the universe of work values. When analyzing the factorial composition, EAVT structure organized into four factors, namely, 'Recognition and Stability', 30 items; followed by 'Challenge and Autonomy' composed of 18 items; the third factor with 12 items, named 'Management and Accountability'; and the last, 'Social Concern', with 5 items. Regarding the precision of estimates, all the results were favorable, both in the overall sample and by groups. Analysis of variance of work values according to sex, age and the university, and the findings corroborate the literature presented. Finally, under the TRI the instrument also showed good fit, considering the difficulty parameter. With the conclusion of the three studies, this thesis reinforces the argument that an instrument of work values, that has solid psychometric measures, adds important information with regard to the measures of professional variables at the same time allowing more insight wide of the individual, enabling a consistent career planning.

Keywords: work values; career development; psychological assessment.

RESUMÉN

Pinto, L. P. (2015). *Escale de Evaluación del Valores de Trabajo (EAVT): construcción y estudios psicométricos*. Tesis de Doctorado, Postgrado en Psicología de la Universidad San Francisco, Itatiba, SP

En un intento de explicar lo que moviliza al individuo a actuar o comportarse de manera diferente en cada situación, los teóricos han recurrido al estudio de la construcción de los valores del trabajo. Esta construcción incluye un conjunto de variables responsables de la acción, entre ellos las necesidades, rasgos de personalidad, intereses, entre otros. Esta investigación utiliza como referencia la Teoría de Desarrollo de Carrera de Donald Super, que incorpora los valores de trabajo. En cuanto a la escena nacional, este tipo de evaluación es relativamente nueva en comparación con la producción internacional, y ha sido representada por los estudios y la creación de instrumentos en el ámbito de la psicología, en particular, el área de Organización y Trabajo. Por lo tanto, el desarrollo de un instrumento nacional para la evaluación de los valores del trabajo se ve reforzada por la intención de ampliar el área de orientación y carrera profesional psicólogo accesible instrumental, sino que también proporcionan una fuente de información sobre la persona en necesidad de dicha asistencia. En este sentido, el objetivo general de esta tesis es la construcción de un instrumento para evaluar este constructo, la Escala de Evaluación de Valores de Trabajo (EAVT). De la construcción de artículos EAVT, sus propiedades psicométricas fueron investigados para la evidencia de validez de validez basado en el contenido y la estructura interna, seguidos por estimaciones de la fiabilidad, la evidencia de validez basado en la relación con las variables externas, y finalmente, la verificación de la Respuesta al Ítem Teoría (IRT). La muestra total consistió en 828 estudiantes universitarios de cuatro instituciones de educación superior en los estados de Minas Gerais y São Paulo, Brasil. Las edades oscilaron desde 18 hasta 62 años y la media de 23,57 años (DE = 5.91). De acuerdo con el género, 283 (34,2%) eran hombres y 545 (65,8%) mujeres. Fueron de los cursos de Administración (385; 46,5%), Psicología (194; 23,4%), Educación (88; 10,6%), sistemas de información (63; 7,6%), ingeniería de producción (44; 5,3%), Filosofía (15; 1,8%) y teología (39; 4,7%). Los resultados indicaron la representación del contenido en relación con el universo de valores de trabajo. Al analizar la composición factorial, estructura EAVT organizado en cuatro factores, a saber, «Reconocimiento y estabilidad», 30 artículos; seguido de 'Desafío y Autonomía' compuesta de 18 artículos; el tercer factor, con 12 artículos, llamado 'Gestión y rendición de cuentas'; y el último, 'La preocupación social', con 5 elementos. En cuanto a la precisión de las estimaciones, todos los resultados fueron favorables, tanto en la muestra total y por grupos. Análisis de varianza de los valores del trabajo en función del sexo, la edad y la universidad, y los hallazgos corroboran la literatura presentada. Por último, bajo el TRI el instrumento también mostró un buen ajuste, teniendo en cuenta el parámetro de dificultad. Con la conclusión de los tres estudios, esta tesis refuerza el argumento de que un instrumento de los valores del trabajo, que cuenta con medidas psicométricas sólidas, añade información importante con respecto a las medidas de las variables profesionales al mismo tiempo que permite una visión más clara de ancho de la persona, lo que permite una planificación de carrera consistente.

Palabras clave: valores de trabajo; desarrollo de carrera; evaluación psicológica.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	xiii
LISTA DE FIGURAS	xv
APRESENTAÇÃO.....	1
1. VALORES DE TRABALHO: TEORIAS, CONCEITUAÇÕES E MEDIDAS	5
1.1 Teoria de Valores de Trabalho de Donald E. Super	11
2. VALORES DE TRABALHO E A RELAÇÃO COM OUTRAS VARIÁVEIS	25
3. O CONSTRUTO VALORES DE TRABALHO NO CENÁRIO NACIONAL	34
ESTUDO 1. EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADA NO CONTEÚDO E NA ESTRUTURA INTERNA, E ESTIMATIVAS DE PRECISÃO	41
1. Construção dos itens, análise de juízes e estudo piloto	43
2. Análise da estrutura interna	46
<i>Método</i>	46
<i>Resultados</i>	47
3. Estimativas de precisão	54
<i>Método</i>	54
<i>Resultados</i>	56
4. Discussão	60
ESTUDO 2. EVIDÊNCIAS DE VALIDADE COM BASE NA RELAÇÃO COM VARIÁVEIS EXTERNAS	65

1. Relação entre os construtos valores de trabalho, interesses profissionais e traços de personalidade	67
<i>Método</i>	67
<i>Resultados</i>	72
2. Análise de variância das pontuações nos valores de trabalho em relação às variáveis sexo, idade e curso universitário	84
<i>Método</i>	84
<i>Resultados</i>	87
3. Discussão	95
ESTUDO 3. ANÁLISES DA EAVT PELA TEORIA DE RESPOSTA AO	
ITEM	101
<i>Método</i>	103
<i>Resultados e Discussão</i>	105
CONSIDERAÇÕES FINAIS	118
REFERÊNCIAS	122
ANEXOS	132

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Valores de trabalho elaborados por Super et al. (1957) e suas classificações	13
Tabela 2.	Modelos fatoriais de segunda ordem das dimensões do Inventário dos Valores de Trabalho de Super	23
Tabela 3.	Fatores extraídos pela fatoração por eixo principal, autovalores e variância explicada	50
Tabela 4.	Matriz das cargas fatoriais dos itens pelo método de fatoração por eixo principal, após rotação direct oblimin, com normalização Kaiser.....	51
Tabela 5.	Fatores encontrados na EAVT e definições	53
Tabela 6.	Estatísticas descritivas da EAVT	56
Tabela 7.	Estimativas de consistência interna para amostra completa (n=828)	57
Tabela 8.	Valor de alfa no caso do item ser excluído da composição do fator	58
Tabela 9.	Estimativas de consistência interna em relação ao sexo e ao curso universitário	59
Tabela 10.	Estatísticas descritivas e alfa de Cronbach dos instrumentos EAVT, BFP e SDS	72
Tabela 11.	Correlação entre EAVT e SDS (n=174)	74
Tabela 12.	Análise de regressão hierárquica entre os interesses profissionais do modelo de Holland e os valores de trabalho	75
Tabela 13.	Correlação entre os fatores da EAVT e os fatores e facetas da BFP (n=152)	77
Tabela 14.	Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Reconhecimento e estabilidade” e as facetas dos traços de personalidade	80
Tabela 15.	Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Desafio e autonomia” e as facetas dos traços de personalidade	81
Tabela 16.	Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Gerenciamento e responsabilidade” e as facetas dos traços de personalidade	82
Tabela 17.	Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Preocupação social” e as facetas dos traços de personalidade	83
Tabela 18.	Tabela de referência cruzada da distribuição de acordo com sexo e curso	85
Tabela 19.	Estatísticas descritivas dos fatores EAVT (n=595)	88
Tabela 20.	Comparação das médias nos fatores da EAVT de acordo com o sexo...	88
Tabela 21.	Prova de Tukey para o fator Desafio e autonomia de acordo com a faixa etária	90

Tabela 22.	Prova de Tukey para os fatores EAVT em relação ao curso universitário	91
Tabela 23.	Análise de variância por medidas repetidas entre os fatores EAVT e o curso universitário	92
Tabela 24.	Estatísticas descritivas sumarizadas para pessoas e itens	106
Tabela 25.	Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Reconhecimento e estabilidade da EAVT ao modelo Rasch	108
Tabela 26.	Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Reconhecimento e estabilidade	110
Tabela 27.	Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Desafio e autonomia da EAVT ao modelo Rasch	111
Tabela 28.	Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Desafio e autonomia	113
Tabela 29.	Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Gerenciamento e responsabilidade da EAVT ao modelo Rasch	114
Tabela 30.	Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Gerenciamento e responsabilidade	115
Tabela 31.	Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Preocupação social da EAVT ao modelo Rasch	116
Tabela 32.	Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Preocupação social	117

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Gráfico de sedimentação para análise fatorial dos itens da EAVT.....	49
Figura 2.	Médias obtidas nos fatores da EAVT em função do curso universitário realizado	93

APRESENTAÇÃO

É notório que desde seu início, a orientação profissional vem acompanhando algumas mudanças em relação ao trabalho – como, por exemplo, surgimento de um grande número de profissões, facilidade de acesso de pessoas de todas as classes sociais à educação de nível técnico e superior, outras formas de trabalho que não somente o assalariado –, que revelam a necessidade de mudar a forma de orientar futuros trabalhadores (Savickas et al., 2009). Assim, o campo da orientação profissional e de carreira está diante de novas necessidades apresentadas por seus usuários, provocando o desenvolvimento de novas teorias e técnicas a serem aplicadas. Esse desenvolvimento promove a escolha profissional efetiva, uma vez que passa a abordar questões importantes sobre como o homem considera os aspectos do trabalho (Savickas, 2011).

Mudanças no contexto sociocultural e as novas definições e significações do trabalho, que surgiram no final do século XX, e podem ser considerados importantes elementos que estão gerando adaptação e reorganização do processo de orientação e desenvolvimento de carreira (Duarte et al., 2010; Guichard, 2012; Jenschke, 2003; Perrone-McGover, Wright, Howell & Barnum, 2014), para atender adequadamente o cliente do século XXI, que está inserido na sociedade da informação (Duarte et al., 2010). Assim, o trabalho atualmente proposto pela orientação profissional e de carreiras passa a tratar não somente no momento da escolha profissional, como também fornece informações buscando promover o autoconhecimento do indivíduo, bem como o conhecimento ocupacional, e, como produto final, o desenvolvimento de carreira (Lehman, 2010).

Nesse aspecto pode-se falar da avaliação psicológica, que de acordo com Duarte (2008) configura-se, desde os primórdios do contexto de OP como um processo que pode ajudar os

indivíduos a realizarem suas escolhas, a partir da congruência entre suas características e objetivos de vida. De acordo com os *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education, 1999), a orientação profissional pode ser definida como sendo um processo de avaliação psicológica, com o objetivo de gerar informações sobre interesses profissionais, necessidades e valores de trabalho, no curso do desenvolvimento de carreira e maturidade profissional. Essas informações, por sua vez, são obtidas a partir de medidas qualificadas e padronizadas, que garantem validade e confiabilidade à sua aplicação.

Nesse sentido, o uso de uma medida, que ofereça informações em relação às preferências ocupacionais e aspectos comportamentais, deve fazer parte de uma estratégia integradora e combinar diferentes fontes de conhecimento e perspectivas para auxílio nesse processo de orientação (Berings, Fruyt, & Bouwen, 2004; Rounds & Armstrong, 2005). Nessa estratégia, os valores relacionados ao trabalho podem representar uma importante fonte de informação, que por sua vez, pode ser usada para facilitar esse processo de tomada de decisão, por fornecer elementos importantes em relação às variáveis ocupacionais. Conforme afirmam Super e Bohn Jr. (1980), os valores de trabalho, aparecem antes da experiência ocupacional, e por isso, parecem afetar as atitudes e o comportamento no ambiente de trabalho. Conforme destacam Sverko, Barbarovi e Sverko (2008), os valores de trabalho são uma variável central para a compreensão do comportamento humano e do processo de desenvolvimento profissional, visto que podem direcionar a forma como um indivíduo acredita, pensa, e age.

Além disso, conforme destacam Osborne, Brown, Niles e Miner (1997), a compreensão dos valores de um indivíduo pode ser considerada um dos elementos mais importantes, quando em um processo de tomada de decisão. Também destacam para a compreensão dos valores serem

como a base em que os objetivos de vida são estabelecidos, proporcionando orientação para a tomada de decisão sobre seu futuro, de modo que sejam pessoalmente significativas e consistentes.

Atualmente, os panoramas internacional e nacional, no que diz respeito às medidas disponíveis do construto valores de trabalho, revelam uma tendente estagnação tanto no aprimoramento das já existentes como no desenvolvimento de novas, apesar do aumento recente nas pesquisas sobre valores básicos, como evidenciado por Jin e Rounds (2012) e Leuty (2013). Assim, o desenvolvimento de um instrumento nacional para a avaliação dos valores de trabalho é reforçado pela intenção de ampliar o instrumental acessível ao psicólogo da área de orientação profissional e de carreira, no Brasil, como também oferecer mais uma fonte de informação sobre o indivíduo que necessita desse auxílio.

Considerando o exposto até aqui, o presente trabalho, baseado nos pressupostos da Teoria Desenvolvimental de Carreira de Donald Super, no seu *Career Pattern Study*, objetivou construir uma escala que avaliasse os valores de trabalho, tendo por base os pressupostos teóricos de Super (1957), tendo como plano de fundo a área de orientação profissional e de carreira, com vistas a atender a demanda de trabalhadores que se deparam com a intenção de fazer uma nova opção de carreira, ou buscar mudanças no próprio contexto da profissão escolhida. Para atender esse objetivo, o trabalho está organizado em fundamentação teórica, apresentação dos estudos, e as considerações finais.

A fundamentação teórica está subdividida em três tópicos. No primeiro, é apresentado o construto valores de trabalho no que respeita as teorias existentes, especialmente aquelas voltadas à orientação profissional, as diversidades em relação à conceituação e algumas medidas encontradas na literatura científica. A Teoria de Valores de Trabalho de Super e suas respectivas

medidas são exploradas, bem como as pesquisas já efetivadas. Em seguida, a relação entre medidas de valores de trabalho e outras variáveis também foi articulada. Por fim, um panorama nacional sobre a elaboração de instrumentos e estudos é exposto.

Os estudos psicométricos efetivados são apresentados na sequência. O primeiro refere-se às evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna, bem como as estimativas de precisão. Nele são descritas as etapas da construção dos itens, estudo piloto, análise de juízes, e ainda, a verificação da estrutura fatorial, e as estimativas de precisão obtidas a partir dos fatores extraídos. O seguinte refere-se às evidências de validade com base na relação com variáveis externas. Foram feitos estudos correlacionais entre as medidas de valores de trabalho, traços de personalidade e interesses profissionais, que ofereceram informação sobre a relação de entre os construtos. Também foram analisadas variáveis externas de contexto, sendo, sexo, idade e curso universitário, averiguando possíveis diferenças entre os grupos, em termos de valorização de determinados aspectos. O último estudo corresponde à análise do instrumento aqui construído sob a Teoria de Resposta ao Item (TRI), investigando os ajustes do teste ao modelo de Rasch. O trabalho é finalizado pela apresentação das considerações finais acerca de todos os estudos realizados e seu embasamento teórico, e das referências utilizadas para sua elaboração.

1. VALORES DE TRABALHO: TEORIAS, CONCEITUAÇÕES E MEDIDAS

Na tentativa de explicar o que mobiliza o indivíduo a agir ou comportar-se de maneira diferente em cada situação, teóricos têm se voltado para investigações do construto dos valores de trabalho. Tal construto faz parte do conjunto de variáveis responsáveis pela ação, dentre elas as necessidades, os traços de personalidade, os interesses, entre outros (Super & Bohn Jr., 1980). O primeiro a fornecer uma explanação sobre o construto valores foi Allport (1961), cujos embasamentos foram posteriormente considerados por Donald E. Super na elaboração de sua teoria de valores de trabalho. Para Allport (1961), os valores correspondem a crenças que levam o indivíduo a agir de acordo com suas preferências.

De acordo com Sverko e Vizek-Vidovic (1995), os valores são representados por conjuntos organizados de crenças gerais e opiniões sobre as preferências do indivíduo, e são hierarquicamente estruturados de acordo com a importância e prioridade estabelecidas. Dessa forma, a partir desse sistema de valores, os indivíduos se norteiam na sua tomada de decisão, bem como no desempenho de suas atividades. Sverko, Barbarovi e Sverko (2008) acrescentaram que cada indivíduo possui um núcleo de valores que define suas preferências por determinados estilos adotados para alcançar seus objetivos, por meio de atividades gerais da vida e, especialmente, por meio do trabalho.

De acordo com Parks e Guay (2009), de modo amplo, os valores podem ser concebidos a partir de dois modelos; em que no primeiro os valores são entendidos como princípios, e no outro, como preferências. Os valores como princípios frequentemente são denominados individuais ou pessoais, e servem como guias de como as pessoas se comportam em qualquer esfera da vida. Por sua vez, quando compreendidos como preferências, estão relacionados às

ações mais direcionadas a um determinado ambiente, e que mobilizam suas escolhas, como no caso da própria carreira. Nesse modelo específico estão inseridos os valores de trabalho, por estarem relacionados às preferências por determinados contextos de trabalho.

Em função da complexidade do construto valores, algumas teorias têm caminhado na direção de delimitar suas definições e relações com outras variáveis, como é o caso da teoria proposta por Ros, Schwartz e Surkiss (1999), que considera a relação entre os valores e as necessidades. Estando entre as teorias mais difundidas, trazem a definição de valores como metas conscientes a fim de responder às necessidades do indivíduo, como por exemplo, condições biológicas e interações sociais, requisitos para o bom funcionamento e sobrevivência dos grupos. Como o presente estudo usa como plano de fundo a área de orientação profissional e de carreiras, as principais teorias que tratam de valores, especialmente os valores de trabalho, serão abordadas mais adiante.

Considerando prioritariamente aspectos ambientais, Berings, Fruyt e Bouwen (2004) sugerem a consideração dos valores de trabalho como características de adaptações do indivíduo e resultados da interação com o ambiente educacional e do trabalho. Por outro lado, Rottinghaus e Zytowski (2006) salientam a operacionalização dos valores, por meio de preferências pessoais voltadas para os resultados esperados e recompensas do trabalho. Por sua vez, Chu (2008) afirma que os valores de trabalho correspondem a motivadores utilizados como padrões ou critérios para estimular pensamentos e ações relacionadas à atuação no trabalho e ao desenvolvimento de carreira.

Como em qualquer estudo que intenta explorar e classificar quais os componentes que determinam o comportamento humano, como por exemplo, nas teorias dos traços de personalidade, das necessidades e aspectos motivacionais, dos interesses, das habilidades, e em

especial, dos valores de trabalho, encontrar, ou mesmo se aproximar, de um consenso torna-se um trabalho árduo. A complexidade inerente a esses fatores dificulta a delimitação de cada um deles, justificando algumas diferenças entre as várias definições de valores de trabalho. Entretanto, apesar disso, elas convergem no ponto em que os valores são considerados como normas ou critérios para a escolha de objetivos ou direcionamento da ação, relacionadas ao trabalho ou a seu ambiente. Além disso, parecem descrever a importância e valorização atribuídas pelo sujeito ao trabalho, e derivadas dele.

Desse modo, identificar os valores de trabalho torna-se importante não somente do ponto de vista teórico, no que diz respeito às suas definições, delimitações e medidas, como também pelas implicações consequentes no processo de orientação profissional e de carreiras, e na organização de estratégias de planejamento do trabalho. Conforme afirma Magalhães (2010), a identificação dos valores de trabalho, pela sua natureza, oferece subsídios para a promoção do autoconhecimento, além de oferecer uma base de critérios de comparação entre alternativas ocupacionais, entre outros.

No que tange aos valores de trabalho e à área da orientação profissional e de carreiras, três teorias incorporaram os valores de trabalho como construto de central importância (Leuty, 2010). Dentre elas podem ser citadas a Teoria Desenvolvimental de Carreira (Super, 1953, 1954, 1957), a Teoria de Ajustamento ao Trabalho (Dawis & Lofquist, 1984), e a Teoria Holística de Valores Básicos (Brown, 1996, 2002). Por se tratar do modelo teórico adotado no presente estudo, a teoria de Super (1953, 1954, 1957) será melhor apresentada mais adiante, em tópico específico.

A Teoria de Ajustamento ao Trabalho (*Theory of Work Adjustment* – Lofquist & Dawis, 1969; Dawis & Lofquist, 1984) está entre as mais populares teorias vocacionais que

incorporaram os valores de trabalho, tendo como prisma a relação pessoa-ambiente, explicada pela interação entre as características do indivíduo e as exigências do trabalho. No momento dessa interação, os indivíduos desenvolvem necessidades específicas, aqui entendidas como valores, e passam a fazer escolhas para atendê-las com o objetivo de gerar a satisfação no trabalho. Em um estudo realizado pelos autores, os valores representaram uma parcela significativa da variância na satisfação no trabalho.

Com base nessa teoria, foi desenvolvido o Questionário de Importância de Minnesota (*Minnesota Importance Questionnaire – MIQ*) (Rounds, Henley, Dawis, Lofquist & Weiss, 1981). O MIQ se apresenta hierarquicamente estruturado e é composto de 20 necessidades distintas de trabalho, que são agrupadas em seis necessidades ou valores de trabalho: Realização (a importância do incentivo ao sucesso), Conforto (ambiente confortável e livre de fatores estressantes), Status (reconhecimento e prestígio), Altruísmo (oportunidade de ajudar outras pessoas), Segurança (ambiente estável e estruturado), Autonomia (controle sobre o próprio trabalho). As respostas são dadas por critério de comparação, na qual é identificada a preferência entre os pares de necessidades do trabalho, permitindo uma maior diferenciação da importância atribuída a cada um deles.

A Teoria Holística de Valores Básicos (Brown, 1996; Brown, 2002; Brown & Crace, 2002) está entre as mais recentes no contexto do desenvolvimento de carreira. A teoria considera que os valores pessoais e de trabalho têm componentes comportamentais, afetivos e cognitivos que guiam o comportamento; e no que respeita ao comportamento em relação ao trabalho, reforça que a escolha de carreira dos indivíduos é feita com base em seus valores, na expectativa de que eles vão alcançar a satisfação.

No que diz respeito às medidas do construto valores de trabalho, provenientes de diversas teorias, alguns são encontrados na literatura e tem seu uso indicado na área de orientação profissional e de carreiras. Esses instrumentos foram desenvolvidos ao longo do aprimoramento de suas algumas teorias, e alguns deles serão apresentados aqui.

A partir das características do ambiente de trabalho frequentemente utilizadas para avaliação dos valores, Manhardt (1972) desenvolveu o *Manhardt's Work Values Inventory* (MWVI). O inventário é composto por 21 itens que são distribuídos em três fatores, quais sejam, Conforto e Segurança, Competência e Crescimento, e Status e Independência. O primeiro fator refere-se às características de um ambiente de trabalho confortável, incluindo ter uma rotina de horários, tempo de lazer, e um bom relacionamento com colegas de trabalho. O segundo é caracterizado por itens que dizem respeito aos trabalhadores de sucesso, como a importância da responsabilidade, o avanço na carreira, e supervisão de outros funcionários. O último descreve aspectos intrínsecos relacionados com a natureza do trabalho, tais como, independência, desenvolvimento contínuo de competências e estímulo intelectual.

O *Survey of Work Values* (SWV; Wollack, Goodale & Wijting, 1971) refere-se a uma medida de levantamento dos valores de trabalho, composta por 54 itens, respondidos em uma escala tipo *Likert*, que varia de concordo fortemente a discordo fortemente. Foi desenvolvido para identificar o grau de valorização atribuído pelo indivíduo a características específicas de um único emprego, de acordo com aspectos intrínsecos e extrínsecos do trabalho. Procura mensurar aqueles valores atribuídos para as características de trabalho em geral.

Outra medida apontada na literatura como amplamente utilizada (Rottinghaus & Zytowski, 2006; Chu, 2008; Robinson & Betz, 2008; Leuty & Hansen, 2011, entre outros) é a desenvolvida por Super, o *Work Values Inventory* (SWVI). A versão mais atual desta medida é o

Super's Work Values Inventory-Revised (SWVI-R; Zytowski, 2006), cuja diferença da anterior encontra-se na ausência de três dimensões da primeira versão (altruísmo, estética e gerenciamento). As duas versões do instrumento serão abordados com mais detalhes no tópico seguinte que trata da Teoria de Valores de Trabalho de Super (1957). Nacionalmente, encontra-se como medidas de valores de trabalho o Inventário do Significado do Trabalho (IST – Borges, 1997, 1999), e Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Esses instrumentos serão apresentados no tópico do cenário nacional.

No que diz respeito às investigações realizadas seja com as medidas de valores de trabalho seja com a investigação teórica do construto, de acordo com Chu (2008), nas últimas décadas, as pesquisas podem ser divididas em três temáticas principais: definição de modelos de valores de trabalho e testar hipóteses relativas à sua estrutura; correlação entre os valores de trabalho e outras variáveis pessoais, sociais e organizacionais; e, o impacto da cultura sobre os valores de trabalho. Entretanto, apesar de serem oferecidas informações importantes em avaliações desses valores, suas medidas têm recebido menos atenção do que as de outras características de diferenças individuais, como os interesses, habilidades e autoeficácia (e. g., Krane & Tirre, 2005; Rounds & Armstrong, 2005; Hansen, 2005; Robinson & Betz, 2008). Tal fato reforça a necessidade de ampliações em relação às investigações e à elaboração de instrumentos capazes de captar e explorar essa característica inerente ao sujeito, especialmente os valores de trabalho, no momento de sua decisão profissional ou no planejamento da carreira.

1.1 Teoria de Valores de Trabalho de Donald E. Super

A presente pesquisa usará como referencial a teoria criada por Super (1957), que incorporou os valores de trabalho ao estudo do desenvolvimento de carreira. Contudo, ao longo dos seus 60 anos de produção acadêmica, Super elaborou, reviu e refinou sua teoria e seus instrumentos. Isso pode ser constatado no estudo de obra, na qual termos são alterados e novos modelos são apresentados, refletindo seu amadurecimento científico e metodológico. A fim de fornecer o panorama de como e quando o construto de valores de trabalho foi construído, optou-se por indicar os marcos temáticos e históricos dessa produção.

Super (1953) sugeriu inicialmente que a satisfação no trabalho e na vida depende da medida em que o indivíduo encontra as melhores estratégias para expressar seus valores, habilidades, interesses e traços de personalidade. Além disso, também procurou entender quais eram as características individuais que favoreciam o ajustamento à determinada função, propondo que se os valores e os interesses inerentes a uma ocupação fossem ao encontro aos do próprio indivíduo, a adequação no ambiente de trabalho seria favorecida (Super, 1957).

Conceitualmente, Super (1957) definiu o construto valores, como os objetivos ou metas criados pelo indivíduo para satisfazer as suas necessidades. Para o autor, os valores são como um refinamento das necessidades por meio da interação com o meio ambiente, isto é, resultado do processo de socialização. Para a elaboração do seu sistema de valores de trabalho, Super (1957) baseou-se nos pressupostos de Allport e Vernon (1931) e Ginzberg et al. (1951, citados por Super, 1957), estes últimos que foram os primeiros a incorporar o construto a uma

teoria do desenvolvimento vocacional¹. Esses pressupostos classificavam os valores de trabalho em três aspectos: intrínseco, extrínseco e concomitante. Os valores intrínsecos referem-se às derivações da atividade em si mesma (*work-itself*), da natureza geral do trabalho, considerando suas atividades, como por exemplo, o professor que encontra satisfação dando aula. Por sua vez, os extrínsecos estão relacionados às recompensas sociais e os retornos materiais, representados, por exemplo, pelo prestígio e pelos salários, respectivamente. O terceiro aspecto trata da situação ou condições ambientais da atividade desempenhada, embora não necessariamente façam parte da natureza do trabalho e pode variar dentro da mesma profissão (e. g., a possibilidade de interagir com outras pessoas enquanto trabalha, ou a execução de atividades individualmente).

Porém, Super (1957) entendeu que aqueles valores considerados extrínsecos e concomitantes possuíam semelhanças, pois tratavam, genericamente, de algum tipo de retorno. Assim, agrupou-os e passou a considerar a existência da dicotomia intrínseco-extrínseco de aspectos relacionados ao trabalho. Portanto, os valores intrínsecos estão mais relacionados ao cumprimento de necessidades psicológicas e ao trabalho em si, enquanto os extrínsecos dizem respeito aos aspectos materiais do trabalho, tais como as condições físicas e salário, por exemplo. Baseados nessa categorização, Super et al. (1957), ao desenvolverem o *Career Pattern Study*, elencaram 15 tipos de valores, que chamaram de dimensões, com características que as enquadravam em cada uma das categorias, conforme apresentado na Tabela 1.

¹ O termo vocacional, aqui e nas suas demais aparições, foi mantido fazendo alusão ao termo originalmente utilizado pelos autores nas publicações em inglês, considerando as asserções teóricas e o momento histórico.

Tabela 1.

Valores de trabalho elaborados por Super et al. (1957) e suas classificações.

Classificação	Dimensões dos Valores de trabalho
Intrínseco	Altruísmo (<i>Altruism</i>)
	Criatividade (<i>Creativity</i>)
	Independência (<i>Independence</i>)
	Estimulação Intelectual (<i>Intellectual Stimulation</i>)
	Estética (<i>Esthetics</i>)
	Realização (<i>Achievement</i>)
Extrínseco (Recompensa)	Gerenciamento (<i>Management</i>)
	Modo de vida (<i>Way of Life</i>)
	Segurança (<i>Security</i>)
	Prestígio (<i>Prestige</i>)
	Retorno financeiro (<i>Economic Returns</i>)
Extrínseco (Concomitante)	Ambiente (<i>Surroundings</i>)
	Colegas de trabalho (<i>Associates</i>)
	Relação com supervisores (<i>Supervisory Relations</i>)
	Variedade (<i>Variety</i>)

A dimensão Altruísmo (*Altruism*) refere-se aos aspectos do trabalho relacionados a desempenhar atividades que possibilitem melhorias à sociedade. A Criatividade (*Creativity*) diz respeito à execução de tarefas que permitem ideias inovadoras. A dimensão Independência (*Independence*) está relacionada ao trabalho onde é permitido ser o próprio gerente, no qual lhe é confiado a tomar decisões. A Estimulação Intelectual (*Intellectual Stimulation*) é entendida como atividades desafiadoras em relação ao conhecimento do indivíduo e o mantém em constante aprendizado. A Estética (*Esthetics*) está relacionada ao produto do trabalho, como por exemplo o item ‘trabalho em uma atividade que eu faço coisas bonitas’. Poder ser reconhecido pelo desempenho e ter sentimento de sucesso estão entre as características do valor de Realização (*Achievement*). Por sua vez, o ato de planejar e supervisionar trabalhos e atividades está relacionado ao Gerenciamento (*Management*).

O Modo de vida (*Way of Life*) também é um tipo de valor que implica um trabalho que permite ter tempo para a família ou amigos, e para atividades de lazer. A Segurança

(*Security*) é considerada no aspecto da estabilidade do emprego. A valorização do trabalho pela sociedade está entre os aspectos da dimensão Prestígio (*Prestige*). O Retorno financeiro (*Economic Returns*) também é valorizado por determinadas pessoas que querem ser bem remuneradas, em comparação a outros empregos, e viver certos luxos.

O Ambiente de trabalho (*Surroundings*) também é uma dimensão escolhida pelos que preferem um trabalho que oferece boas condições de higiene, conforto, segurança física, ergonomia, entre outras. Os Colegas de trabalho (*Associates*), no que diz respeito a pessoas confiáveis e disponíveis a ajudar, também são valorizados. Ter um supervisor justo e que dá abertura a opiniões está relacionado à dimensão Relação com supervisores (*Supervisory Relations*). Por fim, a Variedade (*Variety*) trata da diversidade na rotina de trabalho e a oportunidade de desempenhar diversas atividades.

Ainda que seu modelo de valores de trabalho estivesse representado pelas dimensões criadas, ao longo de sua teoria, em cada nova conceitualização, Super desenvolvia testes com vistas ao refinamento empírico do modelo, e possibilidade de mensuração daquilo que havia sido desenvolvido (Savickas, 1994). No seus estudos sobre valores de trabalho, elaborou o *Work Values Inventory* (WVI – Inventário de Valores de Trabalho), tanto para estabelecer medidas pessoais dos valores (intensidade relativa numa pessoa), como para medidas normativas (a intensidade de um valor numa pessoa comparada com sua intensidade em uma amostra normativa). Essa medida era voltada ao contexto ocupacional, no qual as ponderações de valor possuíam claramente implicações práticas, conforme afirmaram Super (1973) e Super e Bohn Jr. (1980).

A primeira versão do inventário foi publicada em 1968, embora já tivesse sido apresentada na monografia do *Career Pattern Study* (Super et al., 1957) e utilizada em estudos

anteriores (Super, 1962; Kinnane & Gaubinger, 1963; por exemplo). Os itens foram criados a partir de entrevistas sobre o entendimento de oito participantes acerca dos valores de trabalho. Foram elencados 210 frases a serem avaliadas por comparações pareadas, ou seja, cada item é representado por duas frases que correspondem a duas dimensões, sendo que a preferida é apontada pelo indivíduo. Anos mais tarde, em revisão do instrumento, Super (1973) reformulou-o, e o instrumento passou a ter suas 15 dimensões representadas por 45 itens, sendo 3 para cada dimensão, respondidos em escala tipo *Likert* de 5 pontos, variando de ‘muito importante’ a ‘não importa’.

Historicamente, após a consolidação de seu *Career Pattern Study*, incluindo a conceituação dos valores de trabalho e a elaboração do Inventário, Super dedicou-se a dois novos projetos denominados *Career-Development Assessment and Counseling Model* (C-DAC – Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira) e *Work Importance Study* (WIS – Estudo da Importância do Trabalho). O primeiro estava relacionado à produção de um modelo para avaliação e aconselhamento de carreira, traduzindo sua teoria do desenvolvimento de carreira em termos práticos, apresentando os principais tópicos da sua teoria e aplicação deles nesse contexto da orientação, como por exemplo, autoconceito, maturidade, saliência de papel, e os valores, considerados em seus aspectos gerais.

O segundo, um projeto internacional organizado em 1978 por Super, o *Work Importance Study* (WIS) contava com a participação inicial de 14 países em um estudo transcultural sobre a importância do trabalho (Super, 1982), porém na sua publicação oficial a participação constante foi de 11 países, quais sejam, Austrália, Bélgica, Canadá, Croácia, Israel, Itália, Japão, Polônia, Portugal, África do Sul e EUA (Super & Sverko, 1995). O WIS obteve, entre os principais resultados, a construção da *WIS Values Scales*, elaborada a partir da Escala de Valores (*Values*

Scales) de Nevil e Super (1986, citado por Super, 1995), dando continuidade ao estudo dos valores de trabalho somados a valores gerais. Nessa escala estão contempladas as 18 dimensões comuns em todas as nações participantes do estudo transnacional, quais sejam, Utilização das capacidades, Realização, Promoção, Estético, Altruísmo, Autoridade, Autonomia, Criatividade, Econômicos, Estilo de vida, Desenvolvimento pessoal, Atividade física, Prestígio, Risco, Interação social, Relações sociais, Variedade e, por fim, Condições de trabalho. Como pode ser observado, algumas dimensões do primeiro modelo de valores de trabalho proposto por Super foram mantidas (1957), porém houve a inclusão de outros valores que se referiam a pessoas e aspectos gerais. O estudo analisou os dados obtidos nos onze países, totalizando 18.318 estudantes, e identificou uma estrutura fatorial comum a todas as amostras, configurada em cinco fatores, a saber, ‘Orientação utilitária’, que está relacionado à importância das condições econômicas e do progresso material na carreira, ‘Orientação para autorrealização’, que se refere ao desenvolvimento pessoal e a realização, ‘Orientação para a expressão individual’, que trata de valorização de um estilo de vida autônomo, ‘Orientação social’, voltado para as relações grupais e interações sociais, e, por fim, ‘Orientação para aventura’, relacionado ao risco e desafio. Esses estudos de valores, e também aqueles relacionados à saliência de papéis de vida, foram compilados, e levados à publicação póstuma do livro *Lives, Values and Career* (Super & Sverko, 1995), no qual Super escreveu seu último trabalho sobre o construto de valores.

Ainda, Super também esteve envolvido, como mencionado anteriormente, com os valores em seus aspectos gerais, e elaborou, em 1985, juntamente com Dorothy Nevill, a *Values Scale* (Escala de Valores), que viria a ser aprimorada pelo WIS. A escala também diferenciava-se das anteriores (WIS *Values Scale* e WVI), pois apresentava dentre algumas das dimensões relacionadas ao trabalho, outras relacionadas aos valores gerais da vida, totalizando 21

dimensões, quais sejam, Utilização da capacidade, Realização, Progresso, Estética, Altruísmo, Autoridade, Autonomia, Criatividade, Recompensas econômicas, Segurança econômica, Estilo de vida, Desenvolvimento pessoal, Atividade física, Capacidades físicas, Prestígio, Risco, Interação Social, Relações Sociais, Variedade, Condições de trabalho, e Identidade cultural. Anos mais tarde, na década de 1990, ainda que participando da compilação do WIS, Super retomou os estudos da escala inicial (WVI) na tentativa de revisar suas propriedades psicométricas, mas não chegou a concluí-los, falecendo em junho de 1994 (Savickas, 1994).

Somente em 2004, uma revisão do *Work Values Inventory* foi realizada, e novos estudos de precisão e validade foram efetivados. Zytowski (2006) criou então a versão revisada e mais recente do WVI, nomeada de *Super's Work Values Inventory – Revised* (SWVI-R). Nessa versão, três dimensões foram retiradas por não apresentarem fundamentos e resultados que as consubstanciassem (altruísmo, estética e gerenciamento). Além da baixa qualidade psicométrica dessas três dimensões, Zytowski (2006), ao propor a revisão do inventário, o fez paralelamente com a criação de uma bateria para avaliação dos valores de trabalho e interesses profissionais, de modo que essas três dimensões passaram a ser contempladas considerando as características presentes em dimensões semelhantes de outras escalas. As 12 dimensões que permaneceram no instrumento correspondem às mesmas concebidas por Super (1973), porém com outra nomenclatura: Desafio mental (*mental challenge*), Realização (*achievement*), Independência (*independence*), Recompensa (*compensation*), Segurança (*security*), Ambiente de trabalho (*workplace*), Prestígio (*prestige*), Colegas de trabalho (*co-workers*), Estilo de vida (*lifestyle*), Supervisão (*supervision*), Criatividade (*creativity*), Variedade (*variety*).

Na elaboração do Inventário WVI, Super (1968, citado por Super, 1973) não se preocupou inicialmente em testar seu modelo fatorial de 15 dimensões ou a existência de fatores

de segunda ordem. Porém o estudo de Bolton (1980) teve objetivo de verificar a existência de fatores de segunda ordem, na tentativa de organizar o Inventário em um número menor de categorias. Participaram da pesquisa 445 pessoas, sendo 51% homens, com idade média de 29 anos, que responderam ao WVI.

O autor encontrou 6 fatores em um modelo bem ajustado: Trabalho estimulante (*stimulating work*), Satisfação interpessoal (*interpersonal satisfaction*), Segurança econômica (*economic security*), Autonomia responsável (*responsible autonomy*), Existência confortável (*comfortable existence*) e Preocupações estéticas (*concerns esthetics*). O primeiro fator, trabalho estimulante, abrangeu as dimensões de Estimulação Intelectual, Variedade e Criatividade, que traduzem atividades desafiadoras e criativas. A satisfação interpessoal relacionou as dimensões Altruísmo, Colegas de trabalho e Realização, na qual a ajuda às outras pessoas e o trabalho significativo, é valorizada. O terceiro fator refletiu preocupações financeiras e de estabilidade, denominado segurança econômica, contemplando as dimensões Retorno financeiro e Segurança. O quarto fator correspondeu a atividades autônomas e de supervisão de outras pessoas, contendo as dimensões Independência e Gerenciamento. O Ambiente e o Modo de vida foram caracterizados no quinto fator, por apresentar a preocupação central com o ambiente agradável dentro e fora do trabalho. O sexto fator foi representado apenas pelos itens da dimensão Estética. Os resultados permitiram a Bolton (1980) concluir que o modelo encontrado é adequado para avaliação, dando destaque para o WIV como um instrumento amplo de valores, aplicável a pessoas de todas as idades, escolaridade e níveis intelectuais.

Ao replicar o estudo de Bolton (1980), Tsuzuki (2001) analisou as respostas ao WVI de 328 mulheres, com idades entre 18 e 20 anos. A autora também encontrou seis fatores, dos quais cinco se assemelham aos encontrados por Bolton (1980), ‘Estimulação intelectual’, que se

assemelha ao ‘Trabalho estimulante’ de Bolton (1980), ‘Segurança econômica’, como o de Bolton (1980), ‘Altruísmo’, que carrega características do fator ‘Satisfação interpessoal’ de Bolton (1980), ‘Ambiente de trabalho confortável’, que corresponde à dimensão ‘Existência confortável’, e ‘Criatividade artística’, cuja relação é feita com ‘Preocupações estéticas’. Apenas o terceiro fator, denominado de *Self aggrandizement* (autoengrandecimento) que agrupou as dimensões Gerenciamento e Prestígio, não teve correspondência com o modelo anterior. A autora concluiu com essa comparação que embora tenha havido uma pequena variação no conteúdo dos fatores, as dimensões de segunda ordem parecem ser geralmente consistentes e propensas a oferecer uma representação moderada dos valores de trabalho.

Por meio de análises fatoriais exploratória (AFE) e confirmatória (AFC), Chu (2008) procurou identificar a estrutura dos valores de trabalho da WVI, em uma amostra de 511 estudantes. O autor dividiu os participantes em dois grupos ($n^1=213$ e $n^2=298$), para que as análises fossem realizadas em amostras diferentes. Na primeira exploração foram encontrados três fatores latentes que se apresentaram bem ajustados e com índices bons de precisão. Tal modelo foi confirmado em um segundo momento pela AFC, com a outra parte da amostra. Foram encontrados pelo autor, bons índices de ajustamento para o modelo de três fatores subjacentes aos já existentes para os valores de trabalho, quais sejam, ‘Recompensas tangíveis’, ‘Autorrealização’ e ‘Espírito liberal’.

Dentre os estudos concretizados com a versão revisada o *Super's Work Values Inventory – Revised* (SWVI-R, Zytowski, 2006), está o de Robinson e Betz (2008), que buscaram investigar novas evidências de validade e precisão. Foram participantes da pesquisa 424 estudantes de graduação, sendo 222 homens e 202 mulheres, com idades variando de 18 a 37 anos ($M=19,5$). A etnia dos alunos foi caracterizada a fim de realizar análises em relação a esses

grupos, ficando a amostra distribuída em brancos, afrodescendentes, asiáticos, ou multirraciais. Os resultados obtidos pelos autores indicaram que o instrumento apresenta bons índices de consistência interna, nos quais os valores de alfa de Cronbach variaram de 0,72 a 0,88. Os autores realizaram análise multivariada para averiguar possíveis diferenças quando considerados o sexo e aspectos culturais. Em relação ao sexo, as pontuações nas dimensões Realização, Estilo de vida, Prestígio, Segurança, Supervisão, Variedade e Ambiente de Trabalho apresentaram diferenças significativas. Por sua vez, o grupo étnico foi diferenciado significativamente nas dimensões Colegas de trabalho, Recompensa, Estilo de Vida e Segurança.

Os autores ainda realizaram análise fatorial de segunda ordem para as 12 dimensões da escala. Encontraram um modelo bem ajustado de quatro fatores que explicaram 76% da variância. O primeiro fator, Ambiente (*Environment*), contou com 64% da variância, e ficou composto pelas dimensões Supervisão, Colegas de trabalho, Ambiente de trabalho, Estilo de vida e Segurança. Consistindo na associação de Realização, Prestígio e Estímulo intelectual, o segundo fator foi nomeado de Estima (*Esteem*), cuja comunalidade correspondeu a 19%. O terceiro fator compreendeu os aspectos relacionados à Criatividade, Variedade, Estímulo Intelectual e Independência, e ficou denominado Excitamento (*Excitement*), com 10% da variância comum. Abordando a Recompensa, Independência e Segurança, e com a menor variabilidade (7%), ficou o último fator, Segurança (*Safety*). Ao final, os autores concluíram que o SWVI-R possui consistência interna e evidências de validade, sugerindo seu uso em processos de orientação profissional e de carreiras.

As propriedades psicométricas do *Super's Work Values Inventory – Revised* (SWVI-R) também foram examinadas por Hammond, Betz, Multon e Irvin (2010). Foram analisadas as pontuações obtidas por 213 universitários, sendo 85% mulheres, com idades variando de 18 a 56

anos ($M=23,66$; $DP=0,51$). Os primeiros resultados apresentados pelos autores tratam dos coeficientes de confiabilidade das 12 dimensões, cujos alfas variaram de 0,75 a 0,89. Em seguida, realizaram análise fatorial de segunda ordem, e encontraram a solução de três fatores que agruparam quatro dimensões cada um. O primeiro, nomeado de Ambiente de trabalho seguro (*Secure work environment*), explicou 25,4% da variância, contendo as subescalas Supervisão, Ambiente de Trabalho, Segurança e Recompensa. Explicando 23,8% da variabilidade do construto, o segundo fator Motivações para o trabalho (*Motivations for work*) foi composto por Independência, Desafio Mental, Prestígio e Realização. Por fim, Estilo de Engajamento (*Style of engagement*) correspondeu a maior variância (31,3%), e foi representado por Colegas de Trabalho, Criatividade, Variedade e Estilo de vida. Os autores concluíram, que o instrumento apresenta bons índices de precisão, e o modelo trifatorial encontrado é mais compreensível do que uma composição com mais fatores.

Na tentativa de apresentar as evidências de validade de construto para instrumentos que avaliam valores de trabalho, Leuty e Hansen (2011) desenvolveram seu estudo. Os autores usaram os instrumentos *Manhardt's Work Values Inventory* (MWVI - Inventário de Valores de Trabalho de Manhardt), *Minnesota Importance Questionnaire* (MIQ - Questionário de Importância de Minnesota), *Super's Work Values Inventory – Revised* (SWVI-R), em uma amostra de 374 universitários, sendo 64,5% do sexo feminino, e 35,5% do masculino. A idade média dos participantes foi de 20,2 anos ($DP=3,57$). Inicialmente, as autoras recorreram às correlações entre os instrumentos para análise de validade convergente e discriminante entre os instrumentos. As correlações encontradas foram de magnitudes baixas para dimensões que avaliavam aspectos diferentes, e moderadas, entre aquelas que apresentavam características avaliadas semelhantes.

A partir da matriz de correlação entre as medidas obtidas anteriormente, Leuty e Hansen (2011) realizaram a Análise dos Componentes Principais, pelo método de Análise Paralela, que identificou seis fatores, quais sejam, Ambiente de trabalho, Competência, Status, Autonomia, Cultura organizacional, e Relações. Juntos, os seis componentes explicaram 61,97% da variância das escalas, e os *eigenvalues* variaram de 9,13 a 1,44. Dos resultados concernentes ao SWVI, sete dimensões compuseram isoladamente o fator Ambiente de trabalho, caracterizado por preocupações com as condições físicas, qualidade da supervisão, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, apoio e segurança no trabalho. A Competência, que refere-se à importância de um trabalho desafiador, aglutinou medidas de todas as escalas utilizadas, dentre as quais Desafio mental, Realização, Criatividade e Independência, provenientes do SWVI, fizeram parte. A dimensão Recompensa carregou no terceiro fator, Status. As autoras concluíram que nenhuma medida capta totalmente o domínio do construto dos valores de trabalho, sugerindo a revisão desses instrumentos.

Para efeitos de síntese das investigações aqui apresentadas, os modelos encontrados pelos autores são apresentados na Tabela 2 que segue. São trazidas as informações quanto à análise de dados adotada, fatores encontrados e as respectivas correspondências na Teoria de Valores de Trabalho de Super.

Tabela 2.

Modelos fatoriais de segunda ordem das dimensões do Inventário dos Valores de Trabalho de Super.

Autoria/Ano	Modelo fatorial (n° de fatores)	Fatores	Correspondência com as dimensões da Teoria de Super
Bolton (1980)	6 fatores	Trabalho estimulante	Estímulo intelectual ¹ , Variedade, Criatividade.
		Satisfação interpessoal	Altruísmo, Associados ² , Desempenho.
		Segurança econômica	Retorno financeiro ³ , Segurança.
		Autonomia responsável	Gerenciamento, Independência.
		Existência confortável	Ambiente, Estilo de vida.
		Preocupações estéticas	Estética.
Tsuzuki (2001)	6 fatores	Criatividade artística	Criatividade, Estética, Variedade, Independência, Estímulo intelectual ¹ .
		Segurança econômica	Retorno financeiro ³ , Segurança e Relação com supervisores.
		Autoengrandecimento	Gerenciamento, Prestígio.
		Altruísmo	Altruísmo, Estética.
		Ambiente de trabalho confortável	Associados ² , Estilo de vida, Ambiente.
Chu (2008)	3 fatores	Estimulação intelectual	Estímulo intelectual ¹ , Ambiente.
		Recompensa	Segurança, Relação com supervisores, Retorno Financeiro ³ , Prestígio, Realização, Associados ² , Estilo de vida, Ambiente de trabalho.
		Autorrealização	Criatividade, Estética, Estímulo intelectual e Variedade.
Robinson & Betz (2008)	4 fatores	Espírito liberal	Altruísmo e Independência.
		Ambiente	Supervisão, Colegas de trabalho, Ambiente de trabalho, Estilo de vida, Segurança.
		Estima	Desempenho, Prestígio, Desafio mental.
		Excitamento	Criatividade, Variedade, Estímulo Intelectual e Independência.
Hammond, Betz & Irvin (2010)	3 fatores	Segurança	Recompensa, Independência e Segurança.
		Ambiente de trabalho seguro	Supervisão, Ambiente de trabalho, Segurança e Recompensa.
		Motivações para o trabalho	Independência, Desafio Mental, Prestígio e Realização.
Leuty & Hansen (2011)	6 fatores	Estilo de engajamento	Colegas de Trabalho, Criatividade, Variedade e Estilo de vida.
		Ambiente de trabalho	Ambiente de trabalho, Supervisão, Colegas de trabalho, Segurança, Estilo de vida, Variedade, Prestígio.
		Competência	Desafio mental, Realização, Criatividade e Independência.
		Status	Recompensa.
		Autonomia	(Não apresentaram correspondência entre as dimensões de Super).
		Cultura organizacional	
		Relações	

¹Desafio Mental; ²Colegas de Trabalho; ³Recompensa.

A Tabela 2 evidencia que, embora alguns modelos sugiram estruturas diferentes, alguns fatores são semelhantes no que respeita à sua composição, considerando as dimensões presentes, , como por exemplo o fator ‘Preocupações estéticas’ de Bolton (1980) e a dimensão ‘Estética’ do WVI (Super, 1973). Em outros termos, são caracterizados pelas mesmas dimensões provenientes das duas versões do instrumento de Super. Nessa direção, considerando a instabilidade da estrutura fatorial, verifica-se que a criação de um instrumento torna-se relevante na tentativa de identificar se quais composições de fatores podem ser encontradas. O entendimento do construto valores de trabalho, bem como o aprimoramento das medidas existentes ou o desenvolvimento de novas, pode favorecer maior compreensão quanto às características profissionais desejadas por cada indivíduo. Além disso, a delimitação do construto permite a articulação com outros, relacionados ou não, mas que em conjunto podem oferecer escopo interessante no levantamento de informações sobre a carreira, seja no momento da sua escolha ou no seu planejamento.

Assim, no que concerne aos valores de trabalho, conforme indicado por Super (1957, 1973), e mencionado anteriormente, o presente estudo usará como definição a consideração dos valores de trabalho como os objetivos ou metas criados pelo indivíduo para satisfazer as suas necessidades no contexto profissional. Ainda, os valores são entendidos como um refinamento das necessidades por meio da interação com o meio ambiente, isto é, resultado do processo de socialização. O tópico a seguir tratará da relação entre os valores de trabalho e outras variáveis também utilizadas no processo de orientação profissional e de carreira, tanto do ponto de vista teórico como do empírico.

2. VALORES DE TRABALHO E A RELAÇÃO COM OUTRAS VARIÁVEIS

Por estarem ligados a ambientes profissionais e retratarem a importância do trabalho, os estudos de valores de trabalho têm recebido mais atenção de pesquisadores da área de orientação profissional e de carreira, bem como organizacional (Sverko, Barbarovi & Sverko, 2008). Especialmente no campo da orientação profissional, a avaliação dos valores de trabalho, juntamente com os interesses vocacionais, é amplamente utilizada (Sodano, 2011). Além disso, conforme afirmam Rounds e Armstrong (2005), as comparações entre os valores de um indivíduo e as diferentes ocupações podem fornecer informações sobre quais tipos de funções ele pode exercer, assim como prever quão bem sua adequação em determinada atividade. Assim, o uso de uma medida que ofereça tais informações deve ser parte de uma estratégia integradora, combinando diferentes fontes de informação que geram conhecimento e perspectivas para o auxílio no processo de orientação profissional.

Nos primeiros estudos da medida de valores de trabalho, Super (1973) e Super e Bohn Jr. (1980), chamavam a atenção, sob a análise das medidas dos valores de trabalho, interesses profissionais e traços de personalidade, para sua imprecisão do ponto de vista conceitual, visto que os itens são semelhantes em alguns aspectos. Porém, atualmente, esses construtos se apresentam mais definidos, e com suas relações já mais solidamente estabelecidas. No presente estudo adotar-se-á as seguintes definições para cada um desses construtos.

Um dos construtos abordados neste trabalho refere-se aos interesses profissionais. Utilizar-se-á o referencial teórico e a medida propostos por Holland (1959, 1996), que se refere ao Modelo Hexagonal de interesses. Esse modelo é composto por seis tipos que descrevem aspectos relacionados às preferências, objetivos de vida, identificações, competências e habilidade. Compreende os interesses profissionais como as escolhas provenientes de certas características da personalidade vocacional, em que os indivíduos

direcionam suas preferências para ambientes profissionais que sejam congruentes nas suas características. De acordo com Primi, Mansão, Muniz e Nunes (2010), o modelo teórico de Holland vigora entre os mais conhecidos e estudados no contexto da orientação profissional e de carreiras.

Outro construto relacionado aos valores de trabalho, diz respeito aos traços de personalidade. O presente trabalho seguiu o modelo teórico dos Cinco Grandes Fatores (CGF) de personalidade, que é uma versão moderna, que ao longo de sua evolução aliou os pressupostos das teorias de traços ao método fornecido pelos modelos fatoriais (Nunes, Hutz & Nunes, 2010). O modelo dos CGF compreende os traços de personalidade como padrões de ação, sentimentos, percepções e pensamentos mais característicos da pessoa, e são organizados amplamente em cinco dimensões (McCrae & Costa Jr., 2003; McCrae & John, 1992). Diversos estudos foram realizados com esse modelo, conferindo a ele consistência em relação às proporções transculturais de aplicação (McCrae & Costa Jr., 2003, Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

Retomando os aspectos relacionados aos valores de trabalho e sua relação com os construtos interesses profissionais e traços de personalidade, no desenvolvimento de sua obra, e, sobretudo no aprimoramento do *Work Values Inventory*, Super (1973) hipotetizou um modelo hierárquico envolvendo as necessidades, os valores de trabalho, os traços de personalidade e os interesses profissionais. As necessidades foram concebidas como falta de algo que, se presente, contribui para o bem-estar do indivíduo, e é acompanhado por um desejo de fazer algo sobre isso. Traços, valores e interesses derivam das necessidades. Traços são formas de agir para atender a uma necessidade em uma determinada situação. Os valores são objetivos que se pretende alcançar para satisfazer uma necessidade. Interesses são as preferências por atividades específicas ou objetos por meio dos quais os valores podem ser alcançados, e, por fim, as necessidades atendidas. Em outras palavras, as necessidades são

satisfeitas, na medida em que os traços e os valores de trabalho são atendidos, ao se desempenhar alguma atividade específica num dado ambiente de trabalho (Super, 1973).

Esse modelo está entre os poucos que procuraram articular as relações entre esses construtos no âmbito da orientação profissional e desenvolvimento de carreira. De acordo com Super (1995), reafirmando suas próprias assertões (Super, 1973), a relação existente entre os interesses, os valores e as necessidades está no ponto em que os interesses são expressos pelas pessoas por meio das atividades que realizam para então atingir os seus valores e, em consequência, satisfazer as suas necessidades. Assim, apresenta uma relação hierárquica entre as necessidades, valores e interesses. Para ele, as necessidades estão relacionadas a condições fisiológicas e à sobrevivência, e são experienciadas como um sentimento de falta de algo e como o desejo de preencher essa falta. Ao passo que os valores são o resultado da socialização, que estabelece os tipos de objetivos que as pessoas perseguem a fim de satisfazer suas necessidades, portanto, a percepção de uma falta leva a valorizar algo que parece supri-la. Por fim, os interesses são as atividades nas quais o indivíduo espera concretizar seus valores.

Outros autores também se voltaram para o esclarecimento da relação existente entre os valores de trabalho e os interesses profissionais (Berings, Fruyt & Bouwen, 2004; Duffy, Borges & Hartung, 2009; Hirschi, 2008; Rottinghaus & Zytowski, 2006; Tien, 2011). De acordo com Sodano (2011), os interesses podem ser considerados como manifestações dos valores, e, portanto possuem alguns atributos em comum. Entretanto, não se trata do mesmo construto. Assim, encontra-se a distinção principal entre esses construtos, uma vez que os interesses referem-se gostar ou não de determinadas atividades e situações, enquanto os valores dizem respeito à relativa importância atribuída a elas.

De acordo com Savickas (1999), a distinção entre os interesses profissionais e os valores de trabalho é refletida em aspectos particulares de uma ocupação na qual o indivíduo

valoriza ou vê como importante, e não na escolha em si. Conseqüentemente, aqueles indivíduos que possuem interesses semelhantes podem avaliar características específicas do mesmo ambiente ocupacional de maneira diferente embora tenham o mesmo interesse.

Para os indivíduos que estão diante de uma escolha, ou até mesmo reopção, de carreira, esclarecer a construção dos próprios valores de trabalho, bem como conhecer quais características correspondem mais aos seus interesses, podem promover a avaliação das atividades ocupacionais e auxiliar no desenvolvimento de sua carreira. Corroborando a perspectiva de Super (1973, 1995), Vinken (2007), ressalta a importância de entender esses construtos, e em especial incluir a avaliação dos valores de trabalho, visto que influenciam fortemente as orientações de carreiras. Por sua vez, Leuty e Hansen (2011, 2012) salientam que, enquanto os interesses têm demonstrado força de predição da escolha da carreira, os valores também estão associados a essa escolha, sendo utilizadas como informações adicionais para suas opções de carreira.

A relação entre os valores de trabalho e os traços de personalidade também tem sido alvo de investigações (e. g., Berings, Fruyt, & Bouwen, 2004; Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005; Leuty, 2010; dentre outras), porém sob uma visão distinta à de Super (1973), por entenderem os traços como preditores dos valores de trabalho, pela influência que a personalidade têm em como os indivíduos percebem seu ambiente. Diante da complexidade existente nas definições e delimitações desses construtos investigados pela área de orientação profissional (e. g., valores de trabalho, interesses profissionais, traços de personalidade), pesquisas têm colaborado no entendimento das relações existentes entre eles. Entre os estudos encontrados, pode ser citado o de Miller (1974), que examinou os valores de trabalho e a maturidade vocacional. Para tanto, contou com a participação de 62 pessoas, sendo 24 homens e 38 mulheres, com idade média de 22,10 anos ($DP=7,44$). O autor verificou que a maturidade foi positiva e significativamente associada aos valores de trabalho para as

mulheres, diferentemente para os homens. Por outro lado, foi evidenciado que os valores intrínsecos são significativamente preferidos pelas mulheres. O autor concluiu que a utilização dos valores de trabalho em processo de orientação profissional pode favorecer, combinada com outras variáveis, a maturidade vocacional, uma vez que fornecem informações claras sobre a identidade do indivíduo.

Breme e Cockriel (1975) objetivaram averiguar a relação entre os valores de trabalho e os interesses. Para tanto, compararam as pontuações do *Work Values Inventory* (WVI) com o *Vocational Preference Inventory* (VPI – Inventário de Preferência Vocacional), que segue a tipologia de Holland, obtidas por 195 estudantes do ensino médio. As correlações significativas encontradas foram positivas com magnitudes variando de fracas e baixas. O tipo Empreendedor apresentou o maior número de correlações com os quinze valores, e Realista, Artístico e Social também revelaram correlações. Os autores concluíram que os construtos correspondem a domínios diferentes, e o grau de relação entre as variáveis depende da capacidade de mensuração dos instrumentos utilizados na avaliação. Deve-se atentar, porém, que a pesquisa foi realizada quando ambos construtos ainda estavam em processo de exploração e com as teorias em desenvolvimento. Atualmente, já é sabido que esses construtos se apresentam melhor definidos e delimitados, com relação clara entre eles. Ainda assim, para compreender a evolução da compreensão dessa relação, alguns estudos que relacionaram os valores de trabalho, interesses profissionais e, também, os traços de personalidade serão apresentados.

A fim de comparar os valores de trabalho apresentados pelos participantes e suas aspirações de carreiras, Ben-Shem e Avi-Itzhak (1991) desenvolveram sua investigação. A amostra estudada contou com 486 estudantes, com média de idade de 24 anos ($DP=4,0$), sendo 60% mulheres. Ao compararem as respostas dadas pelos alunos no WVI e as respectivas aspirações, informadas em um questionário, os autores concluíram que a

interpretação dos resultados apoiam o pressuposto teórico de Super (1973), no sentido de que os valores de trabalho estão entre os principais componentes da escolha profissional. Isso se deve pela correspondência dos valores escolhidos àqueles esperados para cada ocupação desejada. Em síntese, os valores de trabalho estariam relacionados ao processo de escolha profissional e de carreira.

Investigar a capacidade preditiva dos valores de trabalho, em relação aos interesses vocacionais e traços de personalidade, foi o objetivo de Berings, Fruyt, e Bouwen (2004). Os autores analisaram uma amostra de 178 universitários de engenharia, sendo 111 homens, com média de idade de 22 anos e 9 meses ($DP=1,14$), e 67 mulheres, com idade média de 22 anos e 7 meses ($DP=1,23$). Para avaliação dos construtos foram aplicados: um questionário contendo doze valores de trabalho; o teste NEO-PI-R para mensuração dos traços de personalidade; e os interesses foram avaliados a partir da tipologia de Holland. Os autores evidenciaram que a maioria dos valores de trabalho se relacionou aos cinco traços de personalidade, principalmente com os fatores Conscienciosidade, Amabilidade e Extroversão, sendo que as correlações variaram de baixas a moderadas, não ultrapassando $r=0,44$. Na análise de regressão múltipla hierárquica, pela prova de *stepwise*, os coeficientes mostraram que os traços predizem de 8 a 27% da variância dos valores de trabalho. Também foi revelado pelos autores que os valores de trabalho têm validade incremental, para além dos traços de personalidade para prever os tipos Empreendedor, com 24% de variância explicada, e Social, com 23% de variância explicada. A partir dessa análise preditiva, os autores concluíram que os alguns valores de trabalho específicos, predizem a variância dos interesses e traços. Além disso, destacaram ainda que a relação encontrada contribui para o melhor entendimento do processo de escolha de carreira.

Os valores de trabalho e os interesses foram novamente investigados na pesquisa desenvolvida por Rottinghaus e Zytowski (2006). Os participantes foram 2000 adolescentes,

estudantes do ensino médio, sendo metade da amostra masculina. O *Super's Work Values Inventory - Revised* (SWVI-R) foi utilizado como medida dos valores, e para os interesses, o *Kuder Career Search*, que codifica as preferências de acordo com a Tipologia de Holland. A partir das análises estatísticas efetuadas, os autores concluíram que os construtos são relacionados, e possuem uma relação hierárquica, visto que a variância dos seis interesses foi explicada, entre 2,9 e 6,1%, pelos valores de trabalho. Além disso, são diferenciados de acordo com o sexo. Em função da relação encontrada nos resultados, os autores sugeriram que ambos os construtos devem ser incluídos no processo de orientação profissional, facilitando o processo de decisão profissional assim como o planejamento de carreira.

Também relacionando traços de personalidade, interesses profissionais e valores de trabalho, Duffy, Borges e Hartung (2009) analisaram as respostas dadas por 282 estudantes de medicina, sendo 169 mulheres e 113 homens, que responderam aos instrumentos que procuraram avaliar os construtos acima relacionados. As medidas utilizadas foram *Physician Values in Practice Scale*, para os valores de trabalho, especificamente para médicos; NEO-PI-R, para os traços de personalidade; e, *Strong Interest Inventory*, para os interesses profissionais. Os valores avaliados correspondem a seis fatores, a saber, Prestígio, Serviço, Autonomia, Estilo de vida, Gerenciamento e Atividades acadêmicas. Os instrumentos utilizados no estudo dos autores não correspondem aos adotados na presente pesquisa, mas se repetem os modelos teóricos para o traços de personalidade e interesses profissionais, e ainda oferecem informações da relação entre os construtos.

No que diz respeito aos resultados correspondentes às correlações, os valores de trabalho apresentaram magnitudes baixas significativas apenas com os interesses Investigativo, relacionado ao valor Atividades acadêmicas, e Social, com o valor Prestígio, com coeficiente negativo. Em relação à personalidade, apenas o traço Amabilidade correlacionou significativa e negativamente com o valor Prestígio. Quando analisada a

predição dos valores de trabalho, de acordo com os autores, estes se mostraram bons preditores tanto para os interesses vocacionais, que tiveram as variâncias explicadas de 10% paratipo Social, 14% para tipo Investigativo e 6% para o tipo Convencional. No caso dos traços de personalidade Abertura revelou 3% de variância, Extroversão, 3%, Amabilidade com 8%, e, por fim, Neuroticismo com 2%.

Os valores são construídos a partir do contexto cultural no qual o indivíduo está inserido, e, por esse motivo, tendem a manter sua estabilidade ao longo do tempo, e funcionam como padrões que conduzem a maneira pela qual um indivíduo vive (Brown, 2002). Assim, com o intuito de averiguar a estabilidade deles ao longo da vida, a idade também foi variável investigada na relação com os valores de trabalho.

Uma investigação de meta-análise foi desenvolvida por de Jin e Rounds (2012), ao recuperarem estudos longitudinais, que averiguaram a estabilidade e a mudanças dos valores de trabalho ao longo do ciclo vital. Os autores fizeram o levantamento de pesquisas publicadas nas bases de dados *PsycINFO* e *ERIC*, entre os anos de 1940 e 2011, tendo como descritores “*work value*”, “*job values*”, “*occupational values*”, “*change*”, “*stability*”, “*longitudinal*”, “*consistency*”, “*continuity*” e “*test-retest*”. Inicialmente foram encontrados 101 estudos longitudinais de valores, entretanto apenas 22 satisfizeram os critérios de inclusão, quais sejam, serem estudos longitudinais, a apresentação de dados estatísticos – tamanho e idade da amostra, tipo de instrumento utilizado, intervalo entre o teste-reteste e índice de estabilidade –, estudos com intervalo entre teste-reteste maiores ou iguais a um ano e meio, estudos que só incluíram medidas de valores de trabalho, e, por fim, publicação em inglês. Como resultados, os autores evidenciaram que valores de trabalho são estáveis quanto às diferenças individuais, quanto ao sexo e aos aspectos culturais. No que diz respeito à idade, o nível de estabilidade foi baixo entre os 18 e 22 anos, porém alto para aqueles mais velhos (acima de 22 anos). De acordo com os autores, os valores também tendem a ser

estáveis, se assemelhando aos interesses profissionais, e podem ser mais estáveis que os traços de personalidade, ao longo das idades.

Leuty (2013) se propôs a investigar a estabilidade dos valores de trabalho avaliados pelo *Super's Work Values Inventory - Revised* (SWVI-R). A autora investigou, em um intervalo de 12 a 18 meses, os valores de trabalho apresentados por 499 mulheres (idade média=23,5 anos, DP=8,07) e 496 homens (idade média=21,5 anos, DP=5,80). Os resultados encontrados mostraram pequena, porém existente, instabilidade no início da vida adulta, o que levou a autora a inferir que essa variação deve-se ao fato de que, nessa faixa etária, o indivíduo depara-se com um momento de crescimento pessoal, incluindo o aumento da autonomia e seleção das atitudes, além de fazer escolhas sobre as relações pessoais e de trabalho que são esperados como áreas permanentes de sua identidade. Sendo assim, os valores de trabalho, bem como as preferências profissionais, seriam afetados, ainda em que baixa escala pela idade.

Considerando os apontamentos teóricos e as investigações realizadas, articular as relações entre valores de trabalho e outras variáveis tem implicações na prática, uma vez que fornecem informações que podem aprimorar o processo de orientação profissional e de carreira. Tal aprimoramento deve-se pela promoção de conhecimento mais aprofundado dos diferentes mecanismos utilizados pelo sujeito na sua escolha ou reopção ocupacional, ao lançar mão de informações integradas das características de personalidade, interesses profissionais e valores de trabalho. Entretanto, no Brasil, ainda são restritas as publicações que recorreram aos valores de trabalho para investigar suas delimitações e relações com outras variáveis, ou como fonte de informação no processo de orientação profissional e de carreira. No tópico a seguir, serão apresentadas as aplicações desse construto no cenário nacional.

3. O CONSTRUTO VALORES DE TRABALHO NO CENÁRIO NACIONAL

No que concerne ao cenário nacional, esse tipo de avaliação é relativamente recente, se comparada com a produção internacional, e vem sendo representada pela realização de estudos e criação de instrumentos dentro do escopo da Psicologia, mais especialmente à área Organizacional e do Trabalho. Em recuperação realizada, foram encontradas duas escalas com a proposta de avaliar esse construto.

A primeira delas refere-se ao Inventário do Significado do Trabalho (IST – Borges, 1997, 1999), cujo objetivo é identificar os atributos valorativos dentre os significados, que por sua vez, são os valores de trabalho. A versão final, indicada por Borges (1999), distingue duas classes de atributos: valorativos (o que deve ser) e descritivos (o que é), explicados por cinco fatores, quais sejam, ‘Exigências sociais’, ‘Justiça no trabalho’, ‘Esforço corporal e desumanização’, ‘Realização pessoal’, e, por fim, ‘Sobrevivência pessoal e familiar’. As ‘Exigências sociais’ referem-se à semelhança e repetição das tarefas e contribuição ao progresso social, associado ao uso das capacidades intelectuais, tendo como resultado a responsabilidade social. Por sua vez a ‘Justiça no trabalho’ agrega itens que definem o trabalho com a função de proteger o indivíduo, por meio da assistência prestada ao funcionário, bem como pela garantia dos seus direitos. O fator ‘Esforço corporal e desumanização’ reúne itens que representam a noção do trabalho visto como um fardo (um peso), levando ao desgaste corporal. A ‘Realização pessoal’ apresenta sentenças sobre o prazer associado ao trabalho, alcançado por múltiplas fontes (recompensas, autovalorização, crescimento pessoal, entre outras). Por fim, ‘Sobrevivência pessoal e familiar’ diz respeito ao papel do trabalho de garantir sustento ao indivíduo e à família e reúne itens cuja ideia principal é atribuir ao trabalho o papel de garantir o sustento do indivíduo e de seus familiares. Embora refiram-se a aspectos relacionados a valores no ambiente de trabalho, não

tratam diretamente das metas desejadas pelo indivíduo, mas sim do significado atribuído ao trabalho.

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), desenvolvida por Porto e Tamayo (2003), refere-se ao segundo instrumento proposto para avaliação da temática de valores, tendo como foco a compreensão dos elementos que os relacionam a aspectos motivacionais, ou à satisfação com as atividades ocupacionais, e, por fim, o comportamento produtivo. Os autores definem valores de trabalho com base na teoria de Ros, Schwartz e Surkis (1999), ou seja, princípios ou crenças sobre as metas ou recompensas desejáveis, que por sua vez são organizados hierarquicamente, e buscadas pelas pessoas por meio do trabalho, que acabam por conduzir seu comportamento e a escolha entre as alternativas de trabalho. A escala é composta por 41 itens, respondidos em escala tipo *Likert* de cinco pontos, que variam de ‘nada importante’ a ‘extremamente importante’.

O processo de validação do instrumento foi feito por meio da análise fatorial exploratória e foram encontrados quatro fatores, conforme previsto teoricamente pelos autores, denominados de realização profissional (15 itens), estabilidade (12 itens), relações sociais (11 itens), e prestígio (7 itens). A realização profissional refere-se à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como independência de pensamento e ação no trabalho pela autonomia intelectual e da criatividade. A estabilidade está relacionada à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Relações sociais estão ligadas a promoção de interações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. Por fim, o prestígio, trata da autoridade, do sucesso profissional e do poder de influência no trabalho (Porto & Tamayo, 2003).

Recentemente, Porto e Pilati (2010) realizaram duas investigações a fim de, primeiramente, confirmar o modelo fatorial (quatro fatores) apresentado pela escala, e em

seguida revisar a escala visando a sua adequação ao modelo teórico de Schwartz (1994). Por meio de análise fatorial confirmatória, o primeiro estudo confirmou o modelo utilizado na escala, revelando bons índices de ajustamento, porém a indicação de covariância baixa e positiva entre os fatores evidenciou que seus conteúdos não correspondem ao modelo de Schwartz. Assim, os autores passaram para o segundo estudo. Os itens foram derivados da primeira versão, sendo originadas 46 sentenças, tipo *Likert*, distribuídas nas dimensões de autodeterminação, estimulação, poder, realização, segurança, conformidade, universalismo e benevolência da teoria geral de valores humanos. Nova análise fatorial foi realizada confirmando a configuração proposta, ficando portanto a EVT-R em novo formato, com acréscimo no número de itens e fatores avaliados.

Além do desenvolvimento de apenas dois instrumentos, e ainda assim, para a área de Organizacional e do Trabalho, também são poucos, porém relevantes os estudos efetivados que aplicaram a análise dos valores em relação aos aspectos vocacionais. Dentre as pesquisas realizadas, encontra-se a de Teixeira, Rocha e Menegotto (2006), que teve como finalidade verificar possíveis diferenças entre os sexos e os objetivos de vida, a visão sexista do mundo profissional e os valores de trabalho de adolescentes ultimoanistas do ensino médio. Participaram 373 alunos, provenientes de camadas sociais distintas, com média de idade de 17,0 anos ($DP=1,1$), estudantes de duas escolas, uma pública e uma particular. Eles responderam a um questionário desenvolvido para o estudo, que incluía, dentre outros aspectos, itens referentes aos valores de trabalho indicados no *Work Importance Study*, de Super e Sverko (1995). No que diz respeito aos valores de trabalho, os resultados revelaram aos autores que, em relação ao sexo, houve diferenças significativas apenas em cinco, dos 16 valores listados apontando uma tendência equilibrada na preferência de valores, entre meninos e meninas. Altruísmo, autonomia e desenvolvimento pessoal receberam maiores

pontuações entre as mulheres, enquanto, risco e compatibilidade com o sexo, obtiveram escores elevados entre os homens.

Com o intuito de averiguar as relações entre os interesses profissionais e os valores humanos, estes sob uma perspectiva mais geral e não direcionada ao trabalho, Gouveia, Meira, Gusmão, Souza Filho e Souza (2008), analisaram as correlações entre as respostas obtidas por 307 estudantes do ensino médio. Foram utilizados como instrumentos o Questionário dos Valores Básicos (QVB) e Inventário de Interesse Vocacional, fundamentado no modelo teórico de Holland. Os participantes tinham idade média de 16 anos ($DP=1,60$), em sua maioria do sexo feminino (58,6%). Os resultados encontrados pelos autores revelaram que os interesses e os valores estão correlacionados, contudo, com magnitudes baixas. Destaque é dado aos coeficientes significativos encontrados entre o valor Realização e o tipo Empreendedor ($r=0,15$; $p<0,001$), e do valor Interacional com os tipos Artístico ($r=0,19$; $p<0,001$), Social ($r=0,39$; $p<0,001$), e Empreendedor ($r=0,19$; $p<0,001$).

Lassance e Sarriera (2012), em publicação extraída da tese da primeira autora (Lassance, 2010), investigaram, entre outros objetivos, os efeitos da saliência de papel de trabalhador nos valores de trabalho, avaliados pela EVT (Porto & Tamayo, 2003), em indivíduos em duas situações diferentes da carreira, estável e em transição. Para tanto, contaram com a participação de 499 trabalhadores, de nível superior, ambos os sexos, com idades variando de 21 a 65 anos ($M=37,14$; $DP=10,21$). Entre os resultados, os autores identificaram que atribuem maior importância aos valores de trabalho em geral, aquelas pessoas que apresentaram alta saliência, ou seja, está bem nítida a importância dada a determinado papel em relação aos demais, além de se mostraram mais satisfeitas e envolvidas com o trabalho. Evidenciaram também que, no caso de pessoas com baixa saliência, os valores Prestígio e Estabilidade tendem a movimentá-las na sua transição.

Pode-se observar, no contexto nacional, a incipiência tanto na realização de pesquisas que relacionassem os valores de trabalho à área de orientação profissional, como desenvolvimento de instrumentos que avaliam o construto. Consecutivamente, a partir das considerações realizadas a respeito dos valores relacionados ao trabalho, viu-se a necessidade de desenvolver um instrumento que pudesse abranger esse construto, podendo ser agregado ao processo de orientação profissional e de carreira.

O uso de uma medida que ofereça informações em relação às preferências ocupacionais e aspectos comportamentais, deve ser parte de uma estratégia integradora e combinar diferentes fontes de conhecimento e perspectivas para auxílio no processo de orientação profissional (Berings, Fruyt, & Bouwen, 2004; Rounds & Armstrong, 2005). Nessa estratégia, os valores relacionados ao trabalho podem representar uma importante fonte de informação, que por sua vez, pode ser usada para facilitar esse processo de tomada de decisão, por fornecer elementos importantes em relação às variáveis ocupacionais. Conforme afirmam Super e Bohn Jr. (1980), os valores de trabalho, aparecem antes da experiência ocupacional, e por isso, parecem afetar as atitudes e o comportamento no ambiente de trabalho. Conforme destacam Sverko, Barbarovi e Sverko (2008), os valores de trabalho são uma variável central para a compreensão do comportamento humano e do processo de desenvolvimento profissional, visto que podem direcionar a forma como um indivíduo acredita, pensa, e age.

Considerando o exposto até aqui, o presente trabalho, baseado nos pressupostos da teoria de Donald Super, almejou construir um instrumento para avaliação dos valores de trabalho. Tem como plano de fundo a área de orientação profissional e de carreira, com vistas a atender a demanda de trabalhadores que se deparam com a intenção de fazer uma nova opção de carreira, ou buscar mudanças no próprio contexto da profissão escolhida. Assim se faz o objetivo geral deste trabalho, que tratou da construção de Escala para Avaliação dos

Valores Relacionados ao Trabalho, bem como seus estudos psicométricos. Um instrumento de valores de trabalho, que possua medidas psicometricamente sólidas, acrescenta importantes informações para as medidas mais tradicionais das variáveis profissionais (e.g., interesses profissionais, habilidades), permitindo uma visão abrangente do indivíduo, permitindo um planejamento de carreira congruente.

Para responder ao objetivo geral a que se propõe, e aos objetivos específicos oriundos dele, o estudos estão organizados em três capítulos, apresentando a problemática, o objetivo, propriamente dito, o método utilizado, os resultados obtidos e as discussões com a literatura correspondente. O primeiro estudo abrangem a verificação das propriedades psicométricas no que tange à busca de evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna, seguido das estimativas de precisão. Nele são apresentadas inicialmente o processo de construção dos itens, o estudo piloto, a análise de juízes (teórica e semântica). Tendo a primeira versão final do instrumento , recorreu-se à averiguação da estrutura fatorial, buscando compreender a composição em 15 dimensões propostas por Super. Após essa análise, procedeu-se às estimativas de precisão obtidas a partir dos fatores extraídos.

O estudo seguinte refere-se às evidências de validade com base na relação com variáveis externas. Foram feitos estudos correlacionais e de regressão entre as medidas de valores de trabalho, traços de personalidade e interesses profissionais, que ofereceram informação sobre a relação de entre os construtos. Nesse momento foram investigados os modelos hierárquicos da relação dessas variáveis, conforme apresentados na literatura. Também foram analisadas variáveis externas de contexto, sendo elas sexo, idade e curso universitário, evidenciando possíveis diferenças entre os grupos, em termos de valorização de determinados aspectos relacionados ao trabalho. Vistos os estudos com base na Teoria Clássica dos Testes (TCT), o último estudo corresponde à análise do instrumento por meio da Teoria de Resposta ao Item (TRI), investigando os ajustes do teste ao modelo de Rasch, tendo

como parâmetro a dificuldade dos itens (parâmetro b), em que se assume essa dificuldade como sendo a única característica que pode influenciar as respostas dos indivíduos.

ESTUDO 1

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE BASEADA NO CONTEÚDO E NA ESTRUTURA INTERNA, E ESTIMATIVAS DE PRECISÃO

O presente estudo procura atender a dois objetivos que são de igual importância no âmbito da construção de um instrumento psicológico. O primeiro deles diz respeito à busca de evidências de validade, que nesse momento foi averiguada em duas etapas. Após evoluções na sua definição, como pode ser observado em Primi, Muniz e Nunes (2009), AERA, APA e NCME (2014), a validade é considerada como o acúmulo de estudos positivos sobre as interpretações sugeridas pelo instrumento, conferindo legitimidade a elas, e agregando evidências favoráveis sobre as conclusões e generalizações que podem ser atribuídas a partir do teste. Dessa forma, o que concede evidências de validade não é o teste em si, mas sim as interpretações dos seus resultados.

Antes de apresentar o método e os resultados correspondentes aos dois objetivos desse estudo, serão apresentadas as problematizações que circundaram os respectivos objetivos. A primeira análise proposta, buscando cumprir esse objetivo, refere-se à análise de conteúdo do instrumento aqui construído, nomeado Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT), empregando as verificações de conteúdo e semântica. Para tanto, foi investigado se os itens elaborados representariam o universo do construto valores de trabalho, à luz da teoria de Desenvolvimento de Carreira de Donald Super e referentes aos dois instrumentos construídos a partir dela, o *Work Values Inventory* (Super, 1973) e o *Super's Work Values Inventory – Revised* (Zytowski, 2006). Na literatura encontrada, verificou-se que o modelo original (Super, 1957; Super et al., 1957; Super, 1973) propunha a organização dos valores de trabalho em quinze dimensões, a saber, Altruísmo (*Altruism*), Criatividade (*Creativity*), Independência (*Independence*), Estimulação Intelectual (*Intellectual Stimulation*), Estética

(*Esthetics*), Realização (*Achievement*), Gerenciamento (*Management*), Estilo de vida (*Way of Life*), Segurança (*Security*), Prestígio (*Prestige*), Retorno financeiro (*Economic Returns*), Ambiente (*Surroundings*), Colegas de trabalho (*Associates*), Relação com supervisores (*Supervisory Relations*), e Variedade (*Variety*).

Por sua vez, após a construção do instrumento e a investigação de evidências de validade de seu conteúdo, foi averiguada a evidência de validade com base na estrutura interna do instrumento, por meio da análise fatorial exploratória. Essa análise é desafiada pelo histórico do construto valores de trabalho, visto que Super não se preocupou em estudar sua estrutura fatorial, de modo que foi investigada posteriormente por outros autores (e. g., Bolton, 1980; Yukie, 2001; Robinson & Betz, 2008; Hammond, Betz, Multon & Irvin, 2010). Além disso, como mencionado anteriormente na fundamentação teórica, as análises fatoriais efetivadas não encontraram a estrutura de 15 dimensões, que se apresentaram organizadas de diversas formas, compostas por 3, 4 ou 6 fatores. Por outro lado, embora os modelos encontrados sugiram estruturas diferentes, os fatores encontrados pelos autores se assemelham no que diz respeito à sua composição, considerando as dimensões componentes. Desse modo, utilizando-se da análise fatorial exploratória, verificou-se a fatorabilidade da Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT), bem como se reproduziria o número de dimensões originárias dos itens, isto é, as 15 dimensões propostas por Super (1957) ou comporia uma nova estrutura.

Ao final, reforçando a asserção de que estudos psicométricos devem fazer parte de todo processo de construção e elaboração de um instrumento, além das evidências de validade, a precisão, ou fidedignidade, também deve se fazer presente, e, portanto, foi alvo de investigação deste trabalho, correspondendo ao segundo objetivo deste estudo. A precisão de um instrumento é indicada por um coeficiente estatístico e refere-se à qualidade do teste em oferecer uma medida livre de erros, sejam eles de natureza sistemática ou aleatória, e quão

bem ele faz isso (Pasquali, 2003, Primi & Nunes, 2010, Urbina, 2007). Para tanto, as estimativas foram calculadas em cada um dos fatores, tanto na amostra geral quanto por grupos, procurando identificar a possível presença de qualquer fonte de erro.

1. Construção dos itens, análise de juízes e estudo piloto.

A primeira etapa deste estudo correspondeu à elaboração dos itens que representariam o construto valores de trabalho, à luz da teoria de Desenvolvimento de Carreira de Donald Super. Também foram realizadas as análises de conteúdo e semântica, a fim de conferir validade de conteúdo ao instrumento. Vale destacar que as etapas, especialmente a que corresponde à aplicação do instrumento no grupo amostral, foram iniciadas após a aprovação do projeto de pesquisa, pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. Os participantes autorizaram a utilização de seus dados pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a construção dos itens, foi realizado um levantamento em bases de dados tendo como foco as publicações que tratavam do construto valores de trabalho a partir da perspectiva da teoria de Desenvolvimento de Carreira, tal como mencionado anteriormente, e referentes aos dois instrumentos construídos a partir dela, o *Work Values Inventory* (Super, 1973) e o *Super's Work Values Inventory – Revised* (Zytowski, 2006). Na literatura encontrada, verificou-se que o modelo original (Super, 1957; Super et al., 1957; Super, 1973) propunha a organização dos valores de trabalho em quinze dimensões, a saber, Altruísmo, Criatividade, Independência, Estimulação Intelectual, Estética, Realização, Gerenciamento, Estilo de vida, Segurança, Prestígio, Retorno financeiro, Ambiente, Colegas de trabalho, Relação com supervisores, e Variedade. Para tanto, a partir da definição de cada uma delas, foram elaborados 5 sentenças, que buscavam representar o conteúdo de cada dimensão bem

como o domínio do construto, somando ao final 75 frases. A versão piloto também continha as instruções que norteavam os respondentes a como atribuírem pontuação aos itens, cujo modelo de resposta adotado foi escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante).

A versão piloto teve sua inteligibilidade e semântica analisadas, pela aplicação em uma amostra de 21 trabalhadores, com idade superior a 18 anos ($M=32,52$; $DP=6,25$), ambos os sexos, em vários níveis de escolaridade, do fundamental completo à pós graduação. Nessa primeira rodada, todos os itens foram mantidos, uma vez que não foram encontradas dúvidas ou falta de clareza, por parte dos participantes em relação às instruções ou aos itens do instrumento. O teste foi aplicado individualmente, a partir da rede de contatos da autora, com tempo médio de aplicação de cerca de 15 minutos.

Em seguida, a partir dessa análise, o instrumento foi submetido à apreciação de quatro juízes, sendo dois doutores e dois mestres, com experiência ou na área de construção de instrumentos ou na área de orientação profissional e de carreiras. Aos juízes, foi entregue um material que continha as definições do construto e das quinze dimensões integrantes do modelo de Super, seguidas das orientações de como proceder com a análise. A folha seguinte continha um formulário com três colunas, sendo a primeira composta pelos 75 itens elaborados para o instrumento, a segunda com espaço para ser indicada a qual dimensão pertencia a sentença, e, por fim, uma terceira lacuna para possíveis comentários dos avaliadores. As avaliações teórica e semântica foram realizadas, solicitando aos especialistas que indicassem a representatividade do item em relação ao domínio do construto, e informassem caso a sentença não apresentasse clareza ou fosse ambígua nas informações, bem como a adequação da linguagem.

Diante das análises e comentários, verificou-se que a categorização de 67 sentenças coincidiu com a das autoras, e apenas 3 (“Recorrer pouco a superiores para tomar decisões”,

“Exercer atividades que favoreçam a vida em sociedade”, “Saber que os outros reconhecem meu esforço”) apresentaram 75% de concordância, isto é, os itens e as respectivas dimensões foram relacionadas, de acordo com o esperado, por três entre quatro avaliadores. Julgou-se viável a manutenção deles de maneira que atendeu ao que é apontado por Pasquali (2003) que indica cerca de 80% de concordância como ponto de corte ou eliminação do item. Entretanto, para que possíveis ambiguidades, que provavelmente motivaram o não acerto do juiz, fossem minimizadas, como no item alterado, “Exercer atividades que contribuam para vida em sociedade”. Algumas frases também foram modificadas, atendendo a algumas sugestões dos juízes, as frases foram reformuladas, tornando-as mais claras e coerentes com a definição, como, por exemplo, em “Resolver problemas com qualidade e diversidade”, que passou a ser “Resolver problemas de maneira diversificada”, correspondente à dimensão Criatividade, e em “Ser reconhecido pelas atividades desempenhadas”, que ficou como “Ter meu desempenho reconhecido”, da dimensão Realização.

Encerrado o procedimento de análise de juízes, um novo estudo piloto foi realizado com a segunda versão da escala. Para essa aplicação, foram eleitos seis alunos universitários provenientes dos primeiros e últimos períodos do curso de Psicologia de uma instituição de ensino superior do interior do estado de São Paulo. Os respondentes foram encorajados a fazer comentários quanto à compreensão do conteúdo ou sugestões de nova redação dos mesmos. Nessa etapa dois itens foram apontados, por dois alunos, como confusos, e foram ajustados. Tendo a versão finalizada da Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT), deu-se continuidade à pesquisa.

2. *Análise da estrutura interna do instrumento.*

Método

Participantes

Foram integrantes da amostra, 535 universitários, sendo 310 (57,9%) homens e 225 (42,1%) mulheres. Eles possuíam entre 18 e 62 anos, com média de idade de 23,53 ($DP=5,87$). Eram provenientes dos cursos universitários de Administração (277; 51,8%), Pedagogia (57; 10,7%), Sistemas de informação (33; 6,2%), Psicologia (104; 19,4%), Engenharia de produção (36; 6,7%), Filosofia (11; 2,1%) e Teologia (17; 3,2%). Dos que informaram, 426 (79,6%) trabalhavam no momento da aplicação, há pelo menos um mês, e 101 (18,9%) não trabalhavam.

Instrumento

Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT – Pinto & Noronha, 2014)

A versão final do instrumento ficou composta por 75 itens, respondidos em escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante). Os itens correspondiam às 15 dimensões propostas por Super et al. (1957), quais sejam, Altruísmo (*Altruism*), Criatividade (*Creativity*), Independência (*Independence*), Estimulação Intelectual (*Intellectual Stimulation*), Estética (*Esthetics*), Realização (*Achievement*), Gerenciamento (*Management*), Estilo de vida (*Way of Life*), Segurança (*Security*), Prestígio (*Prestige*), Retorno financeiro (*Economic Returns*), Ambiente (*Surroundings*), Colegas de trabalho (*Associates*), Relação com supervisores (*Supervisory Relations*), e Variedade (*Variety*).

Procedimentos

A primeira ação para a execução dessa pesquisa foi solicitar a autorização de quatro instituições de ensino superior onde a escala seria aplicada. Em seguida o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, tendo seu parecer favorável sob o número CAAE 17796113.3.0000.5514. Após essas etapas as coletas de dados foram agendadas em cada curso, e foram todas realizadas pela autora, a fim de garantir o mesmo padrão de aplicação, no que diz respeito às instruções e a informações caso ocorresse alguma dúvida por parte dos participantes.

Essas aplicações aconteceram coletivamente e na própria sala de aula dos alunos, com tempo médio de aplicação de cerca de doze minutos. Participaram aquelas pessoas que consentiram a utilização de suas respostas, pela assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em seguida, a pesquisadora entregou o instrumento a todos os participantes, explicou quais eram os objetivos da pesquisa, e leu as instruções em conjunto com eles, confirmando se todos entenderam qual era a tarefa a ser realizada. As aplicações ocorreram entre os meses de abril e junho de 2014, e foram executadas pela autora e por uma psicóloga, que foi treinada a dar as orientações previstas na construção do instrumento.

Resultados

Para verificação da estrutura interna da Escala de Avaliação dos Valores de Trabalho, foi realizada a análise fatorial exploratória (AFE). Para a consistência das análises realizadas, os dados foram tratados de maneira que fossem identificados casos que não estivessem de acordo com algumas exigências estatísticas, para a efetivação da AFE. O banco estava composto por 615 sujeitos universitários, sendo 361 (58,7%) homens e 254 (41,3%) mulheres; com idades variando de 18 a 62 anos ($M=23,5$; $DP=5,72$). Em um primeiro

momento, foram verificados os casos em que havia erros de digitação, não sendo identificados erros grosseiros de digitação. Os erros perdidos também foram examinados, e as respostas em branco foram aleatórias e não ultrapassaram a marca dos 2,3%, estando dentro do recomendado por Hair et al. (2010), e os participantes responderam à maior parte dos itens. Também foram averiguadas a existência de situações em que as respostas dadas por cada participante não corresponderem a pelo menos 50% do total. Desse modo, num primeiro momento, os dados foram mantidos e quando da execução das análises, foi selecionada a opção excluir casos por par, na qual o caso é excluído se está faltando algum valor para qualquer uma das variáveis efetivamente utilizadas.

Na sequência, foram investigadas as observações atípicas multivariadas (*outliers*). Para essa análise, recorreu-se à distância de Mahalanobis, que indica o quanto os valores dados pelo sujeito sobre as variáveis se distanciam de um centro médio de todas as observações, oferecendo uma medida comum de centralidade multidimensional. O limite crítico para outliers multivariados foi fixado considerando-se o número de itens e os graus de liberdade (números de itens menos 1; Hair et al., 2005, 2010). Sendo assim, para 75 itens, tem-se 74 graus de liberdade. Adotando-se um nível de significância mais rigoroso ($p < 0,001$), o valor considerado crítico é estipulado de acordo com a distribuição do qui-quadrado em relação aos graus de liberdade. Foram evidenciados 80 sujeitos, cujos respectivos valores da distância de Mahalanobis estavam acima desse valor crítico. De acordo com Hall et al. (2005), se o número de *outliers* for inferior a 5% da amostra, pouco impacto representam na análise; porém, nos dados estudados, as observações atípicas representaram 13%, podendo influenciar e impactar os resultados. Sendo assim, esses casos foram excluídos da análise, sendo mantidos 535 sujeitos, conforme descrição no tópico dos Participantes. Concluídas as etapas de preparação dos dados, deu-se prosseguimento à AFE.

Para análise da estrutura interna, o primeiro passo correspondeu à verificação da fatoração dos 75 itens componentes do instrumento. O critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), apresentou valor de 0,927, considerado excelente para fatoração (Hall et al., 2005; Damásio, 2011). A mesma adequação foi revelada pelo teste de esfericidade de Barlett's com nível de significância $p < 0,001$, apresentando $\chi^2 = 18061,991$ ($gl = 2775$). Ambos indicaram a possibilidade de extração de mais de um fator.

A partir de então, o método de extração adotado foi a fatoração de eixo principal (*principal axis factoring* - PAF). O número de fatores foi evidenciado estabelecendo como parâmetro autovalores (*eigenvalues*) igual ou superior a 1, sendo identificados 16 fatores, que juntos explicavam 60,67% da variância comum e total do instrumento. Embora a construção das sentenças tivesse partido de 15 dimensões originais, essa solução não representou o agrupamento real ou mesmo ideal dos itens. Assim, recorreu-se à inspeção visual do gráfico de sedimentação (*scree plot*), apresentado na Figura 1.

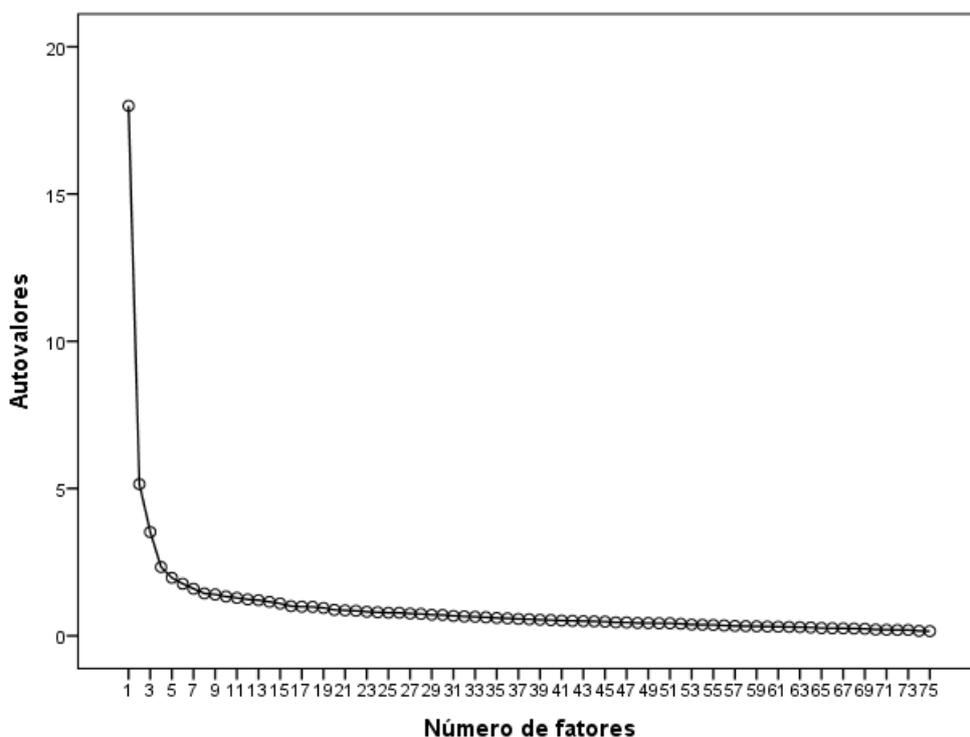


Figura 1. Gráfico de sedimentação para análise fatorial dos itens da EAVT.

Pela análise da Figura 1, verifica-se que há uma forte indicação de 4 fatores a serem extraídos, cuja discriminação acontece tendo em vista o quase nivelamento estabelecido a partir do quinto fator. Assim seguiu-se novamente à fatoração de eixo principal, adotando-se a rotação oblíqua *direct oblimin*, sendo testadas soluções fatoriais com extração de 3, 4 e 5 fatores. Tendo por base os autovalores apresentados, a variância absoluta e acumulada explicada pelos fatores, o gráfico de sedimentação, e principalmente, a coerência e adequação da composição dos fatores em relação ao referencial teórico em que a escala foi fundamentada, decidiu-se pela solução de 4 fatores. Os autovalores e as respectivas variâncias são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3.

Fatores extraídos pela fatoração por eixo principal, autovalores e variância explicada.

Fatores	Autovalores iniciais			Somadas das cargas ao quadrado após extração			Somas das cargas ao quadrado após rotação
	Total	% de variância	% acumulada	Total	% de variância	% acumulada	Total
1	16,66	25,63	25,63	16,06	24,71	24,71	12,58
2	5,10	7,85	33,48	4,53	6,96	31,67	10,37
3	3,39	5,21	38,70	2,82	4,34	36,01	6,22
4	2,13	3,28	41,98	1,56	2,40	38,41	5,88

Observa-se a partir da Tabela 3, que os quatro fatores apresentam autovalores superiores a 1, e as respectivas variâncias são superiores a 3%, estando adequadas (Ford, McCallum & Tait, 1986), e, finalmente, somam juntos quase 42% de variância explicada. Para a composição dos fatores, adotou-se carga fatorial 0,30, conforme indicado por Hall et al. (2010). Em primeira análise, os itens que não alcançavam a carga fatorial estabelecida foram excluídos, como por exemplo, as sentenças “Contar com os colegas de trabalho diante de um

problema”, “Decidir o que faço no meu trabalho” e “Ter um trabalho que não me ocupe excessivamente”. Ao todo, de acordo com esse critério, foram excluídos 10 itens, restando, portanto 65 itens distribuídos em quatro fatores. Os resultados são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4.

Matriz das cargas fatoriais dos itens pelo método de fatoraçoão por eixo principal, após rotação direct oblimin, com normalização Kaiser.

Itens	Fatores				h ²
	1	2	3	4	
1. Ser valorizado...	0,75				0,72
2. Ter meu trabalho reconhecido...	0,73				0,70
3. Ter meu desempenho...	0,72				0,68
4. Ter credibilidade...	0,65				0,62
5. Ser valorizado...	0,64				0,56
6. Ser bem...	0,62				0,53
7. Ter estabilidade...	0,60				0,55
8. Receber elogios dos...	0,59				0,55
9. Receber uma remuneração...	0,59				0,55
10. Saber que os outros reconhecem...	0,56				0,51
11. Desfrutar de benefícios...	0,56				0,44
12. Ter condições financeiras para...	0,55				0,51
13. Ter um superior...	0,55				0,47
14. Estar em um ambiente...	0,54				0,46
15. Ter uma função que permite...	0,54				0,51
16. Ter um ambiente de trabalho...	0,51				0,60
17. Ser bem sucedido nas...	0,50				0,43
18. Desempenhar uma atividade...	0,49				0,47
19. Possuir garantias de...	0,48				0,49
20. Ter condições ergonômicas...	0,48				0,48
21. Trabalhar em uma empresa...	0,47				0,35
22. Possuir um ritmo de vida...	0,46				0,46
23. Sentir-me realizado...	0,44				0,34
24. Ter segurança para...	0,42				0,39
25. Trabalhar com os colegas...	0,41				0,59
26. Evitar acidentes de...	0,40				0,46
27. Ter um superior que dá abertura...	0,39				0,43
28. Estar em um ambiente de...	0,38				0,53
29. Receber ajuda dos colegas...	0,33				0,50
30. Ter uma rotina de trabalho...	0,33				0,55
31. Executar uma atividade...		0,70			0,70
32. Realizar tarefas mentalmente...		0,66			0,56

Continuação Tabela 4

33. Cumprir atividades que...		0,64			0,57
34. Desenvolver novas...		0,63			0,61
35. Poder realizar meu trabalho...		0,62			0,63
36. Executar tarefas que exijam...		0,58			0,50
37. Desenvolver tarefas que...		0,57			0,50
38. Desempenhar várias...		0,57			0,63
39. Propor novas respostas para...		0,54			0,58
40. Comprometer-me com...		0,49			0,44
41. Resolver problemas de maneira...		0,45			0,38
42. Fazer atividades que me...		0,45			0,51
43. Ser livre para tomar algumas...	0,36	0,43			0,58
44. Executar tarefas com...	0,35	0,41			0,57
45. Realizar atividades...		0,40	0,31		0,52
46. Exercer diversas...		0,40			0,56
47. Ter autonomia para...		0,37			0,53
48. Ajudar pessoas a...		0,30			0,34
49. Ter autoridade sobre...			0,73		0,58
50. Poder supervisionar as...			0,72		0,67
51. Atuar como supervisor...			0,67		0,64
52. Planejar e organizar as...			0,51		0,39
53. Estar em um trabalho que é...			0,46		0,55
54. Ocupar uma função...			0,46		0,42
55. Estar em um trabalho...			0,45		0,54
56. Desempenhar várias...		0,34	0,42		0,56
57. Ter um salário que...	0,38		0,39		0,49
58. Produzir objetos considerados...			0,36		0,42
59. Trabalhar em atividades que...		0,34	0,34		0,44
60. Preocupar-me com a...			0,32		0,41
61. Contribuir com a melhoria da...				0,64	0,64
62. Proporcionar, com meu trabalho...				0,62	0,65
63. Exercer atividades que...				0,59	0,60
64. Trabalhar em algo que...				0,58	0,58
65. Desenvolver produtos que...				0,48	0,52
Quantidade de itens	30	18	12	5	

Conforme indicado na Tabela 4, a estrutura de 4 traços latentes correspondeu à melhor solução fatorial, sendo o fator 1 composto por 30 itens, o segundo por 18 itens, seguido por 12 itens no terceiro, e, finalmente, o último fator formado por 5 sentenças. As cargas fatoriais se apresentaram acima de 0,30, conforme estabelecido para análise, e variaram de 0,30 (Item 1) a 0,75 (Item 65). É possível observar que, mesmo com a eliminação dos itens que não

alcançavam a carga fatorial mínima, seis itens apresentaram valores que os incluíam em dois fatores. Porém, a pontuação final foi computada considerando como pertencente a determinado fator a maior carga fatorial do respectivo item. Destaca-se ainda, que, seguindo a proposta da elaboração do instrumento, não houve item invertido, ou cuja carga fatorial se apresentasse negativamente. A Tabela 5 apresenta os fatores encontrados com as respectivas definições.

Tabela 5.

Fatores encontrados na EAVT e definições.

Fatores	Definições e itens
Reconhecimento e Estabilidade	No conjunto das características de suas variáveis, esse fator representa valores de trabalho que estão relacionados à credibilidade de sua atividade profissional tanto proveniente de superiores quanto da sociedade (e. g., “Ter meu trabalho reconhecido pelos meus superiores”, “Ser valorizado pelo trabalho que exerço”); à satisfação pessoal pela execução do trabalho (e. g., “Desempenhar uma atividade que traga êxito profissional”); e à estabilidade e segurança tanto financeiras (e. g., “Trabalhar em uma empresa estável”) como no próprio ambiente de trabalho (e. g., “Ter um ambiente de trabalho com condições físicas apropriadas”), que favoreçam um estilo de vida satisfatório (e. g., “Ter uma função que permite desfrutar de momentos de lazer com a família e amigos”).
Desafio e Autonomia	Refere-se aos valores de trabalho que representam atividades desafiadoras e estimulantes, ao mesmo tempo em que também permitam autonomia na execução das tarefas (e. g., “Executar tarefas que exijam busca de conhecimento”, “Ser livre para tomar algumas decisões no meu trabalho”).
Gerenciamento e Responsabilidade	Os itens pertinentes a ele evidenciam a valorização por atividades que requeiram supervisionar outras pessoas ou tarefas, assim como o cuidado com o resultado final do trabalho (e. g. “Trabalhar em atividades que requeiram habilidades de liderança e supervisão”).
Preocupação social	Esse fator está relacionado aos valores de trabalho que promovam benefícios e melhorias à sociedade em geral (e. g., “Proporcionar, com meu trabalho, o bem estar de outras pessoas”, “Desenvolver produtos que geram bem estar”).

O fator 1, ‘Reconhecimento e Estabilidade’, foi resultado da combinação de itens provenientes das dimensões Relação com superiores, Realização, Retorno financeiro,

Ambiente, Segurança, Colegas de trabalho, Prestígio e Estilo de vida. Na sequência, o segundo fator, denominado ‘Desafio e Autonomia’ contempla itens oriundos de quatro das dimensões originais, a saber, Criatividade, Estimulação intelectual, Independência e Variedade. Representando características de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’, o terceiro fator abarcou majoritariamente as dimensões Gerenciamento, Estética e Prestígio. Por fim, o último fator, constituído por itens derivados de duas das dimensões originais, quais sejam, Altruísmo e Estética. Tendo sua estrutura interna representada por quatro fatores, a EAVT, já na sua composição fatorial, foi submetida às investigações quanto à sua fidedignidade e o método utilizado e resultados obtidos são apresentados a seguir.

3. Estimativas de precisão por consistência interna

Método

Participantes

Foram participantes deste estudo, 828 universitários, provenientes dos cursos de Administração (385; 46,5%), Pedagogia (88; 10,6%), Sistema de informação (63; 7,6%), Engenharia de produção (44; 5,3%), Psicologia (194; 23,4%), Filosofia (15; 1,8%) e Teologia (39; 4,7%). As idades variavam de 18 a 62 anos ($M=23,57$; $DP=5,09$). Do total, 283 (34,2%) eram do sexo masculino e 545 (65,8%), feminino. Por fim, no momento da coleta, 632 (76,3%) estudantes estavam trabalhando, 190 (22,9%) disseram que não, e apenas 6 (0,7%) não informaram.

Instrumentos

Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT – Pinto & Noronha, 2014)

A EAVT é constituída por 65 itens, respondidos em escala *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante). Tem como fundamentação teórica o modelo de valores de trabalho de Super et al. (1957), que compõe-se de 15 dimensões sendo, Altruísmo, Criatividade, Independência, Estimulação Intelectual, Estética, Realização, Gerenciamento, Estilo de vida, Segurança, Prestígio, Retorno financeiro, Ambiente, Colegas de trabalho, Relação com supervisores, e Variedade. De acordo com esse modelo, os valores de trabalho são definidos como as metas ou objetivos criados pelo indivíduo para atender suas necessidades e interesses em relação ao trabalho. Após análise da estrutura interna, ficou composta por quatro fatores, a saber, o primeiro ‘Reconhecimento e Estabilidade’, com 30 itens; seguido por ‘Desafio e Autonomia’ composto por 18 itens; o terceiro com 12 itens, nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’; e, o último fator, ‘Preocupação Social’, com 5 itens. Estimativas de consistência interna revelaram excelente precisão, cujos alfas variaram de 0,84 a 0,93, nos fatores.

Procedimentos

Após obter autorização das instituições de ensino superior onde os dados seriam coletados, o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, tendo sua aprovação promulgada pelo número CAAE 17796113.3.0000.5514. A pesquisa foi então iniciada. Para a efetivação do estudo, contou-se com a colaboração de quatro instituições de ensino superior, e as coletas aconteceram em dois meses. Nos dias agendados para a coleta, a EAVT foi aplicada coletivamente, em sala de aula, após a assinatura dos alunos ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com duração média de quinze minutos. Todas as aplicações foram realizadas apenas pela pesquisadora e por uma

psicóloga colaboradora, como tentativa de garantir um padrão de aplicação e instrução do instrumento, e aconteceram entre os meses de abril e junho de 2014.

Resultados

Buscando revelar as estimativas de precisão, este estudo foi desenvolvido, investigando a consistência interna do instrumento. Dentre os métodos disponíveis para essa verificação, recorreu-se às estimativas de consistência interna, pelo método de alfa de Cronbach e pelo Modelo Rasch, cujos resultados oferecem informações da homogeneidade dos conteúdos dos itens e quão correlacionados eles são (Anastasi & Urbina, 2000; Pasquali, 2003). Porém, inicialmente, serão apresentadas as estatísticas descritivas em relação aos fatores da EAVT, conforme Tabela 6. Vale informar antes que por serem compostos por quantidades diferentes de itens, adotou-se as médias ponderadas em cada um dos fatores da escala.

Tabela 6.

Estatísticas descritivas da EAVT.

EAVT	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio padrão
Reconhecimento e Estabilidade	827	1,14	5,00	4,53	0,43
Desafio e Autonomia	827	1,18	5,00	4,25	0,50
Gerenciamento e Responsabilidade	827	1,33	5,00	3,51	0,66
Preocupação social	827	1,00	5,00	4,25	0,66

Como se pode observar na Tabela 6, o valor de trabalho que recebeu maior pontuação média foi o fator Reconhecimento e Estabilidade ($M=4,53$; $DP=0,43$), enquanto Gerenciamento e Responsabilidade revelou menor aderência por parte da amostra ($M=3,51$; $DP=0,66$). No que diz respeito à amplitude das pontuações, a maior ocorreu no último fator,

Preocupação Social, variando de 1 a 5, atingindo tanto a pontuação mínima possível, como a máxima. A seguir, na Tabela 7 são apresentados os coeficientes encontrados para Alfa de Cronbach e em termos do modelo de Rasch.

Tabela 7.

Estimativas de consistência interna para amostra completa (n=828).

Fatores	N de itens	Alfa de Cronbach	Modelo Rasch	
			Itens	Pessoas
Reconhecimento e Estabilidade	30	0,93	0,97	0,83
Desafio e Autonomia	18	0,89	0,98	0,84
Gerenciamento e Responsabilidade	12	0,84	0,99	0,80
Preocupação social	5	0,83	0,97	0,66

Na Tabela 7 verifica-se que os valores de alfa de Cronbach variaram de 0,83 a 0,93, mostrando-se ótimos e adequados, de acordo com o proposto pela literatura referência da área de construção de instrumentos (Pasquali, 2003; Hall et al., 2010, entre outros). Em relação ao modelo Rasch, os coeficientes variaram entre 0,97 e 0,99 entre os itens, e de 0,66 a 0,84, entre as pessoas. Apesar de um valor inferior a 0,70 ter se apresentado, ainda são considerados apropriados em termos de qualidade de medida livre de erro. Diante dessas análises em relação à pontuação total nos fatores, os valores de alfa de Cronbach também foram calculados, caso um item fosse excluído da composição. Os resultados obtidos são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8.

Valor de alfa no caso do item ser excluído da composição do fator.

Fatores EAVT							
Reconhecimento e estabilidade		Desafio e Autonomia		Gerenciamento e Responsabilidade		Preocupação social	
Item	Alfa	Item	Alfa	Item	Alfa	Item	Alfa
3	0,93	1	0,90	11	0,84	8	0,81
4	0,93	2	0,89	14	0,83	17	0,78
5	0,93	9	0,89	21	0,83	27	0,77
6	0,93	10	0,89	31	0,83	30	0,83
7	0,93	16	0,89	33	0,83	38	0,77
12	0,93	18	0,89	34	0,84		
13	0,93	19	0,89	41	0,82		
15	0,93	20	0,89	43	0,83		
22	0,93	26	0,89	47	0,84		
23	0,93	28	0,89	52	0,82		
24	0,93	29	0,89	61	0,83		
25	0,93	39	0,89	63	0,82		
32	0,93	48	0,89				
35	0,93	49	0,89				
36	0,92	50	0,89				
37	0,93	58	0,88				
40	0,92	59	0,88				
42	0,93	60	0,89				
44	0,93						
45	0,93						
46	0,93						
51	0,93						
53	0,93						
54	0,93						
55	0,93						
56	0,93						
57	0,92						
62	0,93						
64	0,93						
65	0,93						

Como pode ser observado na Tabela 8, a melhora no valor do alfa ocorreria apenas no fator Desafio e Autonomia, caso o item 1 fosse retirado, cujo valor passaria a 0,90. Porém, considerando que os valores iniciais de alfa já se apresentaram altos, e o aumento não oferece melhora substancial, decidiu-se por mantê-lo na estrutura do instrumento.

De acordo com Urbina (2007), a fidedignidade deve ser sempre testada ainda que estudos anteriores tenham sido efetivados com o instrumento, de modo que essa propriedade

seja investigada à luz das características da amostra em questão. Dessa forma, a consistência interna também foi calculada em relação a diversos grupos, de acordo com as variáveis sexo e curso universitário. Os valores são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9.

Estimativas de consistência interna em relação ao sexo e ao curso universitário.

Grupos		Fatores EAVT			
		1	2	3	4
Sexo	Feminino (n=545)	0,93	0,90	0,85	0,84
	Masculino (n=283)	0,93	0,89	0,83	0,82
Curso	Administração (n=385)	0,94	0,90	0,83	0,82
	Pedagogia (n=88)	0,89	0,86	0,82	0,69
	Sistemas de informação (n=63)	0,89	0,87	0,82	0,76
	Engenharia de produção (n=44)	0,95	0,89	0,86	0,83
	Psicologia (n=194)	0,91	0,89	0,84	0,86
	Filosofia (n=15)	0,94	0,92	0,83	0,77
	Teologia (n=39)	0,91	0,88	0,82	0,64
Trabalha	Sim (n=632)	0,93	0,90	0,84	0,82
	Não (n=190)	0,92	0,88	0,84	0,84

1=Reconhecimento e Estabilidade; 2=Desafio e Autonomia; 3=Gerenciamento e Responsabilidade; 4=Preocupação social.

Analisando a Tabela 9, observa-se que quando comparados os sexos, não houve variação da consistência interna primeiro fator, enquanto nos demais as diferenças apresentadas não ultrapassaram $\Delta=0,02$, de modo que a homogeneidade do instrumento ocorre tanto nas respostas das mulheres como nas dos homens. Por outro lado, quando avalia-se os coeficientes em relação aos cursos, verifica-se que as variações foram mais evidentes. No fator Reconhecimento e estabilidade os cursos de Pedagogia ($\alpha=0,89$) e Sistemas de informação ($\alpha=0,89$) apresentaram os menores valores, porém, ainda assim, são satisfatórios. No segundo e terceiro fatores a variação dos coeficientes foi a mesma ($\Delta=0,04$), também não provocando desqualificação dos itens. Por fim, o fator Preocupação social indicou índices muito baixos por parte dos cursos Pedagogia ($\alpha=0,69$) e Teologia ($\alpha=0,69$), contudo,

aceitáveis. Vale lembrar que, fatores compostos por mais itens, tendem a indicar maiores índices, uma vez que o número de itens está inserido no cálculo desse índice. Dessa forma, ainda que o coeficiente do último fator seja influenciado por essa característica, de ser constituído por apenas cinco itens, mostrou-se como livre de erros dentro do esperado. Por fim, também foram analisados os valores de alfa entre o grupo de pessoas que estavam trabalhando no momento da coleta, e os que não estavam. Assim como ocorreu na variável sexo, os coeficientes obtidos revelaram ótima precisão, em todos os fatores, e a diferença entre eles não foi superior a 0,02.

4. Discussão

O presente estudo se apresentou na direção de atender a dois objetivos igualmente importantes quando se propõe à construção de um novo instrumento psicológico, quais sejam, a busca de evidências de validade e as estimativas de precisão. As evidências de validade foram investigadas a partir da análise do conteúdo do instrumento proposto neste estudo e a análise da estrutura interna,

Inicialmente, o conteúdo foi alvo de análise semântica e de juízes. Verificou-se que dentre os 75 itens criados, 67 obtiveram concordância total por parte dos juízes e, apenas 8 apresentaram 75% de concordância, o que ainda atendia o que indicado por Pasquali (2003), cuja recomendação é de cerca de 80% de concordância como ponto de corte ou eliminação do item. Esse tipo de análise é muito relevante, pois o instrumento deve abranger a representatividade dos itens, abarcando todas as nuances do construto que se propõe a medir (Pasquali, 1999).

Na sequência, a estrutura interna da EAVT foi posta a prova, visto partiu de uma composição de 15 dimensões, cujos itens se organizaram, sendo aglutinados em quatro

fatores. A priori, pode-se observar que a estrutura proposta por Super (1957, 1973), e seguida na etapa de construção dos itens, não foi alcançada. Porém, estudos que procuraram averiguar a estrutura fatorial das escalas de Super (WVI e SWVI-R), também não confirmaram a presença de 15 dimensões puras.

Super (1957) aprimorou os pressupostos de Allport e Vernon (1931) e Ginzberg et al. (1951), e elaborou as 15 dimensões, tomou por base a classificação desses autores, em que os valores podem ser classificados em três aspectos, sendo eles, intrínseco, extrínseco e concomitante, como mencionado na fundamentação teórica. Porém, aperfeiçoou essa classificação por entender que aqueles valores considerados extrínsecos e concomitantes possuíam semelhanças, e optou por agrupá-los em uma única categoria. Essa dualidade também nunca foi replicada. Os demais autores que investigaram a estrutura fatorial das dimensões propostas por Super, seja no seu inventário original (WVI) seja na versão revisada (SWVI-R), encontraram outras soluções.

O presente estudo, ao propor a construção da EAVT, elaborada a partir das 15 dimensões, e tendo sua estrutura interna averiguada, encontrou seus itens organizados em quatro fatores, ‘Reconhecimento e Estabilidade’, com 30 itens; seguido por ‘Desafio e Autonomia’ composto por 18 itens; o terceiro fator com 12 itens, nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’; e, o último, ‘Preocupação Social’, com 5 itens. Dos estudos realizados com a primeira versão do Inventário de Super, que continha as 15 dimensões inicialmente propostas, nenhum deles revelou uma solução de quatro fatores. Houve semelhanças entre os fatores encontrados no presente estudo e nos demais.

O primeiro fator, ‘Reconhecimento e estabilidade’, está relacionado à credibilidade e ao prestígio por meio da atividade profissional, bem como a garantia de se manter estável financeiramente, e em segurança no ambiente de trabalho. Nesse fator, carregaram itens das dimensões Relação com superiores, Realização, Retorno financeiro, Ambiente, Segurança,

Colegas de trabalho, Prestígio e Estilo de vida. O primeiro fator da EAVT revelou semelhanças tanto em alguns descritores e como entre as dimensões presentes com a dimensão ‘Satisfação interpessoal’ e ‘Segurança econômica’ de Bolton (1980); a ‘Segurança econômica’, ‘Autoengrandecimento’ e ‘Ambiente de trabalho confortável’ de Tsuziki (2001); e, ‘Recompensa’ e ‘Autorrealização’ de Chu (2008). Congruências também foram encontradas com outros estudos que investigaram a versão revisada do Inventário de Super (SWVI-R), ainda que eles partissem de 12 dimensões. Como por exemplo, na pesquisa de Robinson e Betz (2008), em que se observa aproximações com os fatores ‘Ambiente’, ‘Estima’ e ‘Segurança’; e em Hammond et al. (2010), nos fatores ‘Ambiente de trabalho seguro’. Observa-se que na EAVT, o primeiro fator indicou o maior número de dimensões originais carregadas, e talvez por isso, teve aproximações com mais de um fator dos demais estudos.

No que diz respeito ao segundo fator, ‘Desafio e autonomia’ descreve ações desafiadoras e que exigem busca contínua de conhecimento, ao mesmo tempo em que requerem independência na execução das tarefas. Das dimensões originalmente propostas, Criatividade, Estimulação intelectual, Independência e Variedade foram as que apresentaram itens com cargas fatoriais relevantes no fator. Assim como o primeiro fator da EAVT, ‘Desafio e autonomia’ revelou aproximações com alguns encontrados por outros autores nas suas análises. No estudo de Bolton (1980), o fator ‘Trabalho estimulante’ revela descritores de atividades que exigem busca de conhecimento, assim como na EAVT. O mesmo ocorreu nos fatores ‘Criatividade artística’ e ‘Estimulação intelectual’ de Tsuziki (2001), ‘Espírito liberal’ de Chu (2008), ‘Excitamento’ de Robinson e Betz (2008), e ‘Motivações para o trabalho’ de Hammond et al. (2010). As características comuns entre os fatores reforçam a valorização por atividades que ofereçam estímulos sejam intelectuais, sejam emocionais.

Correspondendo às características de valorização da supervisão das atividades desempenhadas por subordinados, ou mesmo da elaboração do produto final, seja ele de qualquer natureza, o terceiro fator, 'Gerenciamento e Responsabilidade', traz consigo os itens das dimensões Gerenciamento, Estética e Prestígio. Ao contrário dos dois primeiros fatores da EAVT, este revelou poucas semelhanças com alguns estudos, como no caso de Bolton (1980) com o fator 'Autonomia responsável', e, 'Estilo de engajamento' de Hammond et al. (2010). O mesmo ocorreu com o quarto fator da EAVT, 'Preocupação Social', que refere-se à valorização da contribuição que a atividade profissional pode oferecer à sociedade, promovendo melhorias e benefícios, e é composto por itens oriundos das dimensões Altruísmo e Estética. Este fator se assemelhou apenas ao fator 'Altruísmo' de Tsuzuki (2001).

Observa-se que entre os valores de trabalho predominantes nos estudos fatoriais levantados dizem respeito à autorrealização e desenvolvimento pessoal. Por outro lado, o terceiro e quarto fatores da EAVT tem inerentes a eles o componente social. Quando analisaram várias medidas de valores de trabalho, Leuty e Hansen (2011) encontraram seis dimensões a partir delas, e, embora apenas três revelassem componentes das dimensões propostas por Super (1957), em algum ponto os quatro fatores da EAVT apresentam semelhanças, como nos casos de 'Ambiente de trabalho', 'Competência' e 'Status' relacionado com 'Reconhecimento e estabilidade' (EAVT); novamente 'Competência' e 'Autonomia', correspondendo a 'Desafio e autonomia' (EAVT); 'Cultura organizacional' e 'Relações' relacionados a 'Gerenciamento e responsabilidade' (EAVT); e, por fim, 'Relações' também aproximado de 'Preocupação social' (EAVT).

Outro paralelo importante, refere-se à congruência entre a maioria dos fatores aqui identificados e aqueles fatores transnacionais revelados pelo *Work Importance Study* (Super & Sverko, 1995). Quando analisados os principais valores presentes em diversas culturas, em

que estão inclusos os relacionados ao trabalho, foram elencados cinco fatores, e embora se refiram a valores gerais verificam-se analogias com os fatores da EAVT. O primeiro fator do WIS, 'Orientação utilitária', se refere à importância das condições econômicas e progresso na carreira, como sugere o fator 'Reconhecimento e estabilidade da EAVT. O segundo, 'Orientação para autorrealização' apresenta definição de estabelecimento de metas internas para desenvolvimento pessoal e autorrealização, como sugerem os fatores 'Reconhecimento e Estabilidade' e 'Desafio e autonomia', da EAVT. Correspondendo ao terceiro fator, 'Orientação individualista' trata de aspectos relacionados ao estilo de vida e autonomia, contemplados nos dois primeiros fatores da EAVT, já mencionados, e 'Gerenciamento e responsabilidade'. O quarto 'Orientação social' se assemelha ao fator 'Preocupação social'. O fator 'Orientação aventureira/desafio' não apresentou correspondentes na EAVT.

No Brasil, podem ser encontradas as medidas Inventário do Significado do Trabalho (IST – Borges, 1997, 1999) e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT - Porto & Tamayo, 2003) , que seguem outros modelos teóricos. Porém, apenas a EVT refere-se diretamente aos valores de trabalho, tendo por base a teoria de Ros, Schwartz e Surkis (1999). Observa-se também algumas equivalências entre os fatores da EVT e EAVT, especialmente no ponto da realização profissional por meio do trabalho, da estabilidade e prestígio proporcionados por ele, e das relações sociais.

Por fim, cumprindo o terceiro objetivo deste estudo, as estimativas de precisão encontradas revelaram que a EAVT é uma medida de valores de trabalho livre de erros, dentro da margem considerada adequada, como é indicado em Pasquali (2003), Primi e Nunes (2010) e Urbina (2007). Em linhas gerais, o instrumento apresentou boa qualidade psicométrica, no que respeito às evidências de validade de conteúdo e com base na estrutura interna e boas estimativas de precisão.

ESTUDO 2

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE COM BASE NA RELAÇÃO COM VARIÁVEIS EXTERNAS

De acordo com Primi, Muniz e Nunes (2009) e os *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA, APA & NCME, 2014), a validade é ponto basilar no que se refere aos estudos das associações entre os comportamentos avaliados pelo instrumento e os traços latentes inferidos a partir dele, de modo que, o acúmulo de resultados positivos desses estudos é o que confere legitimidade às interpretações sugeridas pelo teste. Dessa forma, o presente estudo teve por objetivo realizar novos estudos de validade considerando a relação da EAVT com variáveis externas.

Diferentemente da análise da estrutura interna, em que se analisa as relações entre as variáveis internas (itens e fatores), ao investigar a relação com variáveis externas, é possível identificar qual o padrão de relação entre o traço latente medido pelo instrumento e informações provenientes de outras fontes. Para alcançar essas evidências, dois grupos de variáveis são utilizados para as análises, correspondendo aos outros testes que avaliam construtos similares, relacionados, ou diferentes, e às variáveis critério, que consistem em observações de eventos comportamentais com importância por si só em relação ao construto medido (Primi, Muniz & Nunes, 2009). O presente estudo buscou averiguar esses dois grupos de variáveis, ao explorar a relação dos valores de trabalho, mensurados pela EAVT, com os interesses profissionais e os traços de personalidade, bem como examinar a variância desses valores de acordo com as variáveis sexo, idade e curso universitário.

No primeiro caso, os resultados foram considerados tanto do ponto de vista das correlações como da capacidade preditiva existente entre eles, tendo por base os postulados de Super (1973) e pesquisas desenvolvidas com medidas de valores de trabalho, que indicam

a relação entre os construtos (Berings, Fruyt, & Bouwen, 2004; Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod, 2005; Leuty, 2010; entre outros). Como visto na fundamentação teórica, Super (1973) hipotetizou um modelo hierárquico envolvendo as necessidades, os valores de trabalho, os traços de personalidade e os interesses profissionais. Nesse modelo, as necessidades são satisfeitas, na medida em que os traços e os valores de trabalho são atendidos, ao se desempenhar alguma atividade específica num dado ambiente de trabalho. Paralelamente, os estudos de Berings et al. (2004) e Duffy et al. (2009) indicaram a predição dos traços de personalidade em relação aos valores de trabalho, que por sua vez predizem as preferências profissionais, indicadas pelos interesses. Por outro lado, Furnham et al. (2005) e Leuty (2010), investigaram a relação entre esses construtos, porém com a proposição de um outro modelo, em que os traços de personalidade são atendidos, à medida que os valores de trabalho são satisfeitos pelos interesses profissionais. O modelo de Super (1973) foi analisado neste estudo, e ainda verificou-se a capacidade preditiva dos traços de personalidade em relação aos valores de trabalho, como em Berings et al. (2004) e Duffy et al. (2009).

O segundo grupo de variáveis externas, sexo, idade e curso universitário, também foram comparadas em relação aos valores de trabalho. Em relação ao sexo, de acordo com Teixeira, Rocha e Menegotto (2006) e Robinson e Betz (2008) revelaram diferenças entre homens e mulheres. No que tange à idade, alguns estudos vem apontando para a instabilidade da valorização de determinados aspectos até o início da vida adulta (Jin & Rounds, 2012; Leuty, 2013). Assim, buscou-se averiguar a existência de diferenças significativas entre as idades. Por fim, considerando as especificidades de cada curso universitário, e considerando a relação existente entre os interesses profissionais, hipotetizou-se que eles seriam diferenciados nas escolhas dos valores de trabalho. Os resultados encontrados em ambas etapas deste estudo bem como o delineamento metodológico utilizado para esta finalidade são apresentados na sequência.

1. Relação entre os construtos valores de trabalho, interesses profissionais e traços de personalidade.

Método

Participantes

Participaram do estudo 281 universitários, com média de idade de 23,97 anos ($DP=6,82$), variando de 18 a 56 anos. Do total, 101 (35,9%) eram do sexo masculino e 180 (64,1%), feminino. Eram estudantes dos cursos universitários de Administração (28; 9,9%), Psicologia (190; 67,6%), Filosofia (34; 12,1%) e Teologia (29; 10,4%).

Instrumentos

Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT – Pinto & Noronha, 2014)

É composta por 65 itens, respondidos em escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante). Os itens foram construídos com base nas 15 dimensões propostas por Super et al. (1957), e após análise da estrutura interna, que indicou fatoração adequada, essas dimensões foram aglomeradas, por extração do eixo principal e rotação *directoblmin*, resultando quatro fatores. O primeiro fator, denominado ‘Reconhecimento e Estabilidade’, é composto por 30 itens que representam valores relacionados à credibilidade e ao prestígio por meio da atividade profissional, bem como a garantia de se manter estável financeiramente, bem como em segurança no ambiente de trabalho. O fator seguinte, ‘Desafio e Autonomia’, compõe-se de 18 itens que tratam de ações desafiadoras e que exigem busca contínua de conhecimento, ao

mesmo tempo em que requerem independência na execução das tarefas. Com 12 itens, o terceiro fator nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’ corresponde à valorização da supervisão das atividades desempenhadas por subordinados, ou mesmo da elaboração do produto final de qualquer natureza. Por fim, o quarto fator, ‘Preocupação Social’, com 5 itens, refere-se à valorização da contribuição que a atividade profissional pode oferecer à sociedade, promovendo melhorias e benefícios. No que diz respeito às estimativas de precisão, a análise da consistência interna revelou excelentes coeficientes (Pasquali, 2003), variando de 0,84 a 0,93, nos fatores.

Questionário de Busca Auto-Dirigida (Self-Direct Search, SDS) – Primi, Mansão, Muniz e Nunes (2010)

O instrumento foi desenvolvido com objetivo de verificar os interesses profissionais, tendo por base os seis tipos do modelo hexagonal de John Holland, quais sejam, Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C). Esses tipos descrevem aspectos como traços de personalidade, objetivos de vida, valores, identificações, competências e habilidades (Primi, Mansão, Muniz & Nunes, 2010). Os tipos são assim definidos, o Realista (R) é mais voltado para realizações mais observáveis e concretas, sendo atraído pela resolução de problemas; o Investigativo (I), marcado por estilo analítico, investigativo e reflexivo, são pessoas mais introvertidas; no tipo Artístico (A) estão sempre envolvidas com expressão criativa de ideias e sentimentos; o Social (S) apresenta-se mais centrado na sociabilidade, em humanitarismo e tem interesse por relações interpessoais de ajuda ao outro, empatia; o tipo Empreendedor (E) prefere atividades caracterizadas pelo dinamismo, e possui altas habilidade verbal, capacidade persuasiva e liderança nas relações; por fim, Convencional (C) já se caracteriza por um estilo pessoal prudente e mantenedor de regras e rotinas ordenadas, e altamente organizados.

Ele está estruturado em quatro seções: atividades, competências, carreiras e habilidades, sendo que os itens são representativos dos tipos propostos. As seções atividades, competências e carreiras são compostas por 66 itens cada e são apresentadas em estilo dicotômico – S (sim, 1) ou N (não, 0). A seção habilidades possui 12 itens, tipo *Likert* de sete pontos, variando de 1 (baixa habilidade) até 7 (alta habilidade). Com relação aos estudos de validade e precisão, Primi e cols. (2010) ao analisarem a dimensionalidade do SDS, encontraram os seis tipos de interesse propostos por Holland. Com relação à análise de consistência interna, os coeficientes tiveram variação entre 0,90 e 0,94, além de estabilidade temporal medida após três meses cujos resultados foram coeficientes entre 0,76 e 0,89. Para o presente estudo, foi utilizada apenas a prova referente às atividades de cada dimensão.

Bateria Fatorial de Personalidade(BFP) – Nunes, Hutz e Nunes (2010)

A Bateria tem por finalidade a avaliação da personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), que inclui as dimensões Extroversão (25 itens), Socialização (28 itens), Realização (21 itens), Neuroticismo (29 itens) e Abertura a experiências (23 itens). É composta ao todo por 126 itens, respondidos em escala tipo *Likert* de 7 pontos, que variam de ‘descreve-me muito mal’ a ‘descreve-me muito bem’. O fator Neuroticismo diz respeito ao ajustamento e instabilidade emocionais, revelando indivíduos que vivenciam mais sofrimento psicológico, com avaliações comumente negativas; compreende as facetas Vulnerabilidade (N1), Instabilidade emocional (N2), Passividade/falta de energia (N3) e Depressão (N4). O fator Extroversão trata das características de pessoas comunicativas, estimuladas e alegres, normalmente sociáveis e afetuosas; abarca as facetas Comunicação (E1), Altivez (E2), Dinamismo (E3) e Interações Sociais (E4). Na sequência, Socialização diz respeito às interações e relações sociais vividas pelo indivíduo, cujas facetas são Amabilidade (S1), Pró-sociabilidade (S2) e Confiança nas pessoas (S3). O quarto fator Realização traduz aspectos

relacionados à organização, persistência, autoconfiança e motivação para alcançar objetivos, com as facetas Competência (R1), Ponderação/prudência (R2) e Empenho/comprometimento (R3). Por fim, o fator Abertura para novas experiências, que está relacionado a comportamentos exploratórios e de reconhecimento da importância de novas experiências, característicos de pessoas curiosas e imaginativas; abarca as facetas Interesse por novas ideias (A1), Liberalismo (A2) e Busca por novidades (A3). Estudos de precisão foram efetivados e os valores de alfa encontrados variaram de 0,74 a 0,89. Dentre os estudos de validade, a análise da estrutura interna foi realizada, e a foi encontrada solução fatorial de cinco fatores, conforme embasamento teórico do instrumento, cujo KMO foi igual a 0,92, e o teste de esfericidade de *Barlett*, inferior a 0,001. Os *eigenvalues* variaram de 4,59 a 10,04. O instrumento também apresenta evidências de validade baseada na relação com outros construtos, como, por exemplo, interesses profissionais, inteligência, bem estar subjetivo, entre outros (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

Procedimentos

Após as devidas autorizações das quatro instituições, onde os dados seriam coletados, e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (protocolo número CAAE 17796113.3.0000.5514), foi iniciada a pesquisa. Os instrumentos foram aplicados coletivamente, em sala de aula, após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Todas as coletas foram realizadas pela pesquisadora e por uma colaboradora, para que fosse mantido o mesmo formato de aplicação e explicação das instruções e dúvidas aos participantes. No que diz respeito à ordem de aplicação dos instrumentos, a EAVT foi sempre a primeira respondida, seguida ou da BFP ou do SDS. Nem todos os participantes responderam aos três instrumentos, de maneira que as aplicações

ocorreram em três blocos, sendo o primeiro aquele cujos alunos responderam à EAVT e ao SDS, o segundo em que foram respondidas a EAVT e a BFP, e, finalmente, a terceira na qual os três testes foram administrados. Para este último caso, a ordem do segundo e terceiro testes utilizados foi alternada, ora sendo EAVT/BFP/SDS ora EAVT/SDS/BFP, buscando manter um padrão equilibrado de respostas, com o intuito de minimizar o efeito fadiga. As aplicações ocorreram coletivamente, em sala de aula, e duraram cerca de 60 minutos. Elas aconteceram entre os meses de abril e junho de 2014.

Análise de dados

Para atender os objetivos propostos neste estudo recorreu-se à correlação de Pearson entre as variáveis representadas pelos fatores na EAVT, BFP e SDS. Foi adotado o nível de significância de $p < 0,001$, e quando significativas, as magnitudes foi classificadas de acordo com o proposto por Levin e Fox (2004). Na análise seguinte, foi utilizado o método de análise de regressão por etapas (*stepwise*), a fim de revelar quais variáveis, no caso os traços de personalidade, melhor contribuem na predição dos valores de trabalho, à medida que são agregadas ao modelo, significativamente (Hair et al., 2009). Em outra medida, verificou-se se os valores de trabalho (variáveis independentes) possuem algum poder preditivo em relação aos interesses profissionais (variáveis dependentes). Para ambas análises de regressão, foi examinado o valor do fator de inflação da variância (VIF), que oferece informações da multicolinearidade, indicando se um previsor tem um forte relacionamento linear com os demais. Os valores de VIF obtidos foram inferiores a 10, considerados favoráveis para a condução da regressão (Tabachnick & Fidell, 2001; Hair et al., 2010).

Resultados

Com vistas a investigar a relação entre valores de trabalho e outros construtos, fornecendo à Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT) evidências de validade baseada na relação com outras variáveis, recorreu-se às análises de correlação e regressão. Para tanto, foram utilizados os resultados obtidos na EAVT, juntamente com os revelados na Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) e no Questionário de Busca Auto-Dirigida (*Self-Direct Search*, SDS). Porém, inicialmente, serão apresentadas as estatísticas descritivas e os valores de alfa de Cronbach, conforme Tabela 10. Vale informar que para o caso dos fatores da EAVT e BFP, por serem compostos por quantidades diferentes de itens, adotou-se as médias ponderadas em cada variável.

Tabela 10.

Estatísticas descritivas e alfa de Cronbach dos instrumentos EAVT, BFP e SDS.

Instrumentos	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio padrão	Alfa
EAVT						
Reconhecimento e Estabilidade	281	1,14	5,00	4,46	0,46	0,92
Desafio e Autonomia	281	1,19	5,00	4,18	0,53	0,89
Gerenciamento e Responsabilidade	281	1,33	4,91	3,33	0,63	0,83
Preocupação social	281	1,00	5,00	4,40	0,63	0,84
SDS						
Realista	174	0	11	2,64	2,26	0,76
Investigativo	175	0	11	6,36	2,82	0,78
Artístico	175	0	11	6,83	2,81	0,78
Social	175	3	11	9,06	2,06	0,72
Empreendedor	175	0	11	5,38	2,58	0,74
Convencional	175	0	11	2,56	3,13	0,89
BFP						
Neuroticismo	152	1,26	5,51	3,27	0,93	0,90
Extroversão	152	1,68	6,24	4,26	0,91	0,88
Socialização	152	3,63	6,83	5,33	0,61	0,77
Realização	152	2,35	6,80	4,89	0,87	0,86
Abertura	152	2,54	6,27	4,58	0,68	0,70

Como pode se observar nas estatísticas descritivas apresentadas na Tabela 10, em relação à EAVT o valor de trabalho que recebeu maior pontuação foi o fator Reconhecimento e Estabilidade ($M=4,46$; $DP=0,46$), enquanto Gerenciamento e Responsabilidade revelou menor média ($M=3,33$; $DP=0,53$). Em relação aos interesses profissionais, as atividades da dimensão Social também foram as mais escolhidas pela amostra ($M=9,06$; $DP=2,06$), em contrapartida as menos escolhidas pertencem à dimensão Convencional ($M=2,56$; $DP=3,13$). No que diz respeito aos traços de personalidade mensurados pela BFP, evidenciou-se que Socialização foi a mais aderida pela amostra cuja média foi de 5,33 ($DP=0,61$), por outro lado, recebeu a menor média o traço Neuroticismo ($M=3,27$; $DP=0,93$). A fim de garantir confiabilidade aos resultados a serem extraídos, verificou-se a consistência interna dos itens para a amostra estudada. Observa-se a partir da Tabela ED que todos os coeficientes se apresentaram acima de 0,70, sendo considerados adequados (Pasquali, 2003), indicando que pelo menos 70% do resultado no fator Abertura, por exemplo, está livre de erros.

Vistas as estatísticas descritivas dos instrumentos, a relação entre os valores de trabalho da EAVT e os interesses profissionais, medidos pelo SDS, foi averiguada, avaliando as magnitudes das possíveis correlações, e a existência ou não de uma relação preditiva entre eles, como foi previsto pela teoria, e investigado em alguns estudos. Inicialmente serão apresentados na Tabela 11, os valores encontrados das correlações, cujo nível de significância foi fixado em $p<0,05$.

Tabela 11.

Correlação entre EAVT e SDS (n=174).

Fatores EAVT		Dimensões SDS*					
		R	I	A	S	E	C
Reconhecimento e estabilidade	<i>r</i>	-0,03	-0,10	-0,05	-0,05	0,21	0,08
	<i>p</i>	0,675	0,196	0,537	0,466	<0,05	0,278
Desafio e autonomia	<i>r</i>	0,07	0,02	0,02	-0,01	0,21	0,06
	<i>p</i>	0,337	0,835	0,754	0,960	<0,05	0,460
Gerenciamento e responsabilidade	<i>r</i>	-0,11	0,01	0,01	-0,12	0,43	0,11
	<i>p</i>	0,143	0,889	0,951	0,110	<0,05	0,154
Preocupação Social	<i>r</i>	0,14	0,10	0,16	0,17	0,08	-0,02
	<i>p</i>	0,073	0,204	<0,05	<0,05	0,276	0,857

*R=Realista; I=Investigativo, A=Artístico; S=Social; E=Empreendedor; C=Convencional.

Verifica-se, a partir da Tabela 11, que apenas o interesse Empreendedor se correlacionou aos valores de trabalho, contrariando as expectativas teóricas, porém reafirmando alguns estudos. Dentre as correlações significativas, a maior magnitude encontrada, em nível moderado, foi apresentada entre o tipo Empreendedor e o valor Gerenciamento e responsabilidade ($r=0,43$; $p<0,05$), evidenciando que pessoas que se interessam por atividades relacionadas à liderança e persuasão de outras pessoas, são aquelas que valorizam também a supervisão de tarefas e sua execução. Essas mesmas pessoas do tipo Empreendedor, cujas características são também expressas em ações entusiastas, persuasivas e extrovertidas, estão relacionadas, em menor grau, à valorização da satisfação pessoal pela cumprimento do trabalho, conforme medido pelo fator Reconhecimento e estabilidade ($r=0,21$; $p<0,05$), bem como à importância atribuída às tarefas que requeiram busca de novos conhecimentos, de acordo com o valor Desafio e autonomia ($r=0,21$; $p<0,05$). Por fim, o fator Preocupação social, representado pelo desejo de contribuir com a melhoria e harmonia da sociedade, correlacionou-se positiva e significativamente, porém revelando magnitudes muito fracas, aos tipos Artístico ($r=0,16$; $p<0,05$) e Social ($r=0,17$; $p<0,05$), evidenciando pouca

relação com a preferência pelas características profissionais que usem de imaginação e emoções no desempenho das atividades, bem como a capacidade de ter um bom relacionamento interpessoal.

Observadas as correlações entre as medidas, também foi realizada a análise de regressão, buscando examinar se os valores de trabalho (variáveis independentes) possuem algum poder preditivo em relação aos interesses profissionais (variáveis dependentes), conforme apontado na literatura de que o desenvolvimento dos valores se antecede ao dos interesses profissionais. Para tanto, foi novamente administrado o método de análise de regressão por etapas (*stepwise*) entre os valores de trabalho da EAVT e interesses profissionais, medidos pelo SDS. Vale destacar antecipadamente que a multicolinearidade foi mais uma vez testada, não tendo sido identificadas violações, visto que os valores de VIF foram inferiores a 10, sendo adequados, conforme sugerem Tabachnick e Fidell (2001) e Hair *et al.* (2010). Os resultados são apresentados a seguir, na Tabela 12.

Tabela 12.

Análise de regressão hierárquica entre os interesses profissionais do modelo de Holland e os valores de trabalho.

Dimensões SDS	Mod.	Preditores Fatores EAVT ¹	Coeficientes padronizados		Coeficientes não padronizados	R^2	F (gl, n-gl)	P
			B	EP	B			
Artístico	1	(Const.)	3,803	1,432	-	0,02	4,562 (1,173)	*
		Fator 4	0,702	0,329	0,160			
Social	1	(Const.)	6,666	1,048	-	0,02	5,318 (1,173)	*
		Fator 4	0,555	0,241	0,173			
	2	(Const.)	8,040	1,160	-	0,06	6,100 (2,172)	*
Fator 4	0,775	0,251	0,241					
Fator 3	-0,712	0,275	-0,203					
Empreendedor	1	(Const.)	-0,779	1,000	-	0,18	39,104 (1,173)	*
		Fator 3	1,887	0,302	0,429			

¹Fator 3= Gerenciamento e Responsabilidade; Fator 4= Preocupação Social. * $p < 0,05$

Analisando a Tabela 12, observou-se a formação de modelos preditores e significativos apenas em relação a três tipos do SDS, o Artístico, o Social e o Empreendedor; enquanto, os demais tipos não revelaram relação preditiva a partir dos valores de trabalho. A primeira análise revelou formação de um modelo sendo o interesse Artístico predito pelo fator Preocupação social ($\beta=0,160$), cuja variância explicada foi pequena ($R^2=0,02$). Assim como foi revelada uma correlação fraca entre eles, o mesmo ocorreu na relação de regressão, de modo que a importância atribuída às bem feitorias feitas para a sociedade, pressupõe minimamente a preferência por atividades que favoreçam a expressão individual e uso da criatividade. Com variância final explicada de 6% ($R^2=0,06$), o tipo Social foi predito por dois valores de trabalho, Preocupação Social ($\beta=0,241$), e Gerenciamento e responsabilidade ($\beta=0,203$). Essas informações indicam que pessoas que valorizam a execução de tarefas em prol da sociedade, e não atribuem muita importância à supervisão da tarefa de outras pessoas, tendem a preferir atividades que se envolvam com ajuda ou ensino, por exemplo, com necessidade de interações sociais. Por fim, o modelo que evidenciou maior capacidade preditiva, foi no tipo Empreendedor que teve sua variância explicada em 18% ($R^2=0,18$) pelo valor de trabalho Gerenciamento e responsabilidade ($\beta=0,429$). Assim, pessoas que dão valor ao comando de uma equipe ou de um conjunto de tarefas e seus efeitos, tendem a ser aquelas que preferem atividades que requeiram habilidades de liderança e persuasão, de modo que ocupem funções hierarquicamente superior aos demais.

Outro construto relacionado aos valores de trabalho também foi alvo de análise, os traços de personalidade. Para tanto, as provas estatísticas foram feitas considerando cada fator da BFP e suas respectivas facetas, com nível de significância estabelecido em $p<0,05$. A Tabela 13 apresenta os coeficientes extraídos, quando investigados os valores mensurados pela EAVT com os fatores e facetas da BFP. Destaca-se que apenas estão indicadas na tabela as correlações significativas e maiores que 0,20.

Tabela 13.

Correlação entre os fatores da EAVT e os fatores e facetas da BFP (n=152).

Fatores BFP	Fatores EAVT			
	Reconhecimento e estabilidade	Desafio e autonomia	Gerenciamento e responsabilidade	Preocupação Social
Neuroticismo		-0,21		-0,21
N1-Vulnerabilidade		-0,23		
N4- Depressão		0,26		-0,22
Extroversão		0,25	0,28	0,29
E1- Comunicação				0,25
E2- Altivez			0,31	
E3-Dinamismo		0,35		0,45
E4- Interações sociais		0,20		
Socialização		0,31		0,34
S1- Amabilidade		0,43		0,47
S3- Confiança nas pessoas				0,22
Realização		0,26		0,27
R1-Competência	0,25	0,45	0,21	0,31
R3- Empenho/ Comprometimento	0,24	0,23		0,23
Abertura		0,29		
A1- Abertura a ideias		0,20		
A3- Busca por novidades		0,25	0,25	0,20

A partir da Tabela 13 pode-se verificar que dois fatores da EAVT se correlacionaram significativamente com mais fatores e facetas da BFP. O fator 1, ‘Reconhecimento e estabilidade’ correlacionou-se com as facetas Competência (R1) e Empenho/Comprometimento (R3). Assim pessoas que se preocupam com a credibilidade proporcionada pela própria atividade profissional, e almejam estabilidade financeira e um ambiente de trabalho seguro são também aquelas que possuem clareza de quais são as metas da própria vida, e confiam no próprio potencial (R1), além de exprimirem alto nível de exigência com as tarefas desempenhadas (R3).

O segundo fator, ‘Desafio e autonomia’, foi o que apresentou maior número de correlações com os cinco fatores de personalidade, e algumas de suas facetas. Esse fator corresponde à valorização de atividades desafiadoras, que exigem busca contínua de conhecimento e constante aprimoramento, ao mesmo tempo que requerem independência

para executá-las. Esse tipo de valor mostrou-se relacionado às pontuações mais baixas, visto coeficiente negativo, no fator Neuroticismo e suas facetas, que traduzem características de ênfase na positividade dos eventos experienciados (N), demonstrações de autoestima elevada (N1) e confiantes na sua capacidade em lidar com dificuldades (N4). No que diz respeito ao fator Extroversão e suas facetas, verificou-se comunalidades com as características de indivíduos comunicativos e que estão em contato com pessoas (E), que são entusiasmados quando executam alguma atividade (E3), e buscam situações que possibilitem interação com outras pessoas (E4).

Magnitudes correlacionais moderadas foram encontradas ainda entre os fatores ‘Desafio e autonomia’ e Socialização, de modo que, as pessoas que optam por enfrentar atividades desafiadoras também são aquelas que tendem a ser leais (S), compreensivas e empáticas (S1). O quarto traço de personalidade, Realização, foi o que apresentou a maior magnitude na sua faceta Competência ($r=0,45$); assim, evidencia-se que há relação com traços de pessoas motivadas para o sucesso (R), que tem clareza das próprias metas de vida (R1), e tendem a ser perfeccionistas e detalhistas na realização de trabalhos. Por fim, o fator Abertura também teve suas características relacionadas, que se referem à busca por novas experiências (A), preferência por atividades que exijam imaginação e estão abertas a novas ideias (A1), bem como pela variação das tarefas e da rotina (A3).

Por ser característico de pessoas que valorizam amplamente a supervisão de tarefas executadas por subordinados, como líderes ou chefes e atribuem a si a responsabilidade pelo resultado final do trabalho, o terceiro fator, ‘Gerenciamento e responsabilidade’, revelou correlação com os traços que dizem respeito a indivíduos que procuram sempre estar em contato com outras pessoas (E) e tem percepção grandiosa em relação à própria competência, requerendo sempre a atenção das pessoas (E2). Ao mesmo tempo, são confiantes em relação ao seu potencial (R1) e depreciam rotina (A3).

Por fim, o último fator, ‘Preocupação Social’, assim como o segundo, também apresentou correlações com todos os fatores e algumas facetas. Refere-se à valorização de da contribuição oferecida à sociedade pelo exercício da sua atividade profissional, promovendo melhorias e benefícios. Esse fator revelou correlação negativa com o traço Neuroticismo e a faceta Depressão (N4), evidenciando que indivíduos que valorizam bem estar social, são aqueles que não costumam vivenciar intensamente o sofrimento emocional (N) e possuem uma percepção positiva dos eventos (N4). Com os demais traços, as correlações encontradas foram positivas. Foram evidenciadas relações entre o fator ‘Preocupação social’ com as características de pessoas altamente comunicativas (E), exapansivas e com facilidade de falar em público (E1), e que tomam iniciativa em situações variadas, colocando suas ideias em prática. Também são indivíduos que apresentam alto nível de altruísmo (S), demonstram preocupação com as necessidades alheias (S1) e acreditam que os outros são honestos e bem intencionados (S3). Além disso, são competentes no planejamento de suas ações (R), possuem clareza de quais são as metas da própria vida (R1), e se dedicam bastante às atividades acadêmicas e profissionais; e, por fim, preferem vivenciar novos eventos e ações (A3).

Tendo analisada as correlações entre os valores de trabalho e os traços de personalidade, a análise de regressão foi administrada em seguida, buscando averiguar o que sugere a literatura. Para tanto, verificou-se o poder preditivo, ou melhor dizendo, se os traços de personalidade (variáveis independentes) antecedem a valorização de determinados aspectos do trabalho (variáveis dependentes). Os resultados das regressões no primeiro fator da EAVT são apresentados na Tabela 14, a seguir.

Tabela 14.

Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Reconhecimento e estabilidade” e as facetas dos traços de personalidade.

Modelo	Preditores Fatores BFP	Coeficientes padronizados		Coeficientes não padronizados	R^2	F (gl, n-gl)	p
		B	EP	β			
1	(Const.)	116,523	6,109	-	0,05	8,639 (1,150)	<0,05
	R1	3,527	1,200	0,233			
2	(Const.)	104,880	7,425	-	0,09	8,015 (2,149)	<0,05
	R1	4,282	1,210	0,283			
	N2	2,222	0,837	0,213			

R1= Competência; N2=Instabilidade emocional.

A partir da Tabela 14, considerando o fator Reconhecimento e estabilidade como o fator a ser predito, observa-se a formação de dois modelos. No modelo 1 a variável independente melhor preditora foi a faceta R1 (Competência), do fator Realização, que trata das características de pessoas que possuem uma percepção favorável de si mesmas e acreditam no seu potencial, e explicou apenas 5% da variância. Para o segundo modelo, há a inclusão da faceta N2 (Instabilidade emocional), do fator Neuroticismo, ampliando a variância explicada para 9%, de modo que foram introduzidos os aspectos que descrevem certa variação de humor. Dessa forma, essas facetas contribuem, mesmo que minimamente, vistas as variâncias explicadas, com a predição dos valores relacionados à necessidade de ter seu trabalho reconhecido pela sociedade, bem como a busca pela manutenção do trabalho. Tendo em vista os modelos formados para o primeiro fator da EAVT, a Tabela 15 os modelos encontrados para o segundo fator, Desafio e autonomia.

Tabela 15.

Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Desafio e autonomia” e as facetas dos traços de personalidade.

Modelo	Preditores Fatores BFP	Coeficientes padronizados		Coeficientes não padronizados	R^2	$F(gl, n-gl)$	p
		B	EP	β			
1	(Const.)	49,735	3,556	-	0,21	41,474 (1,150)	<0,05
	R1	4,499	0,699	0,465			
2	(Const.)	35,873	4,982	-	0,28	29,874 (2,149)	<0,05
	R1	3,318	0,737	0,343			
	S1	3,526	0,925	0,291			
3	(Const.)	38,788	5,086	-	0,30	22,119 (3,148)	<0,05
	R1	3,756	0,753	0,389			
	S1	3,639	0,914	0,300			
	R2	-1,144	0,511	-0,161			
4	(Const.)	33,115	5,779	-	0,31	17,926 (4,147)	<0,05
	R1	3,757	0,746	0,389			
	S1	3,479	0,909	0,287			
	R2	-1,452	0,529	-0,204			
	S2	1,442	0,721	0,143			
5	(Const.)	26,910	6,311	-	0,33	15,799 (5,146)	<0,05
	R1	3,616	0,738	0,374			
	S1	3,012	0,919	0,248			
	R2	-1,358	0,523	-0,191			
	S2	1,924	0,742	0,191			
	A3	1,413	0,618	0,165			

R1=Competência; S1=Amabilidade; R2=Ponderação-prudência; S2=Pró-sociabilidade; A3=Busca por novidades.

Analisando a Tabela 15, observou-se a formação de 5 modelos preditivos em relação ao fator Desafio e autonomia. No primeiro modelo, a faceta adicionada foi R1 (Competência), do fator Realização, explicando 21% da variância, e se refere aos comportamentos de pessoas ativas na busca por seus objetivos e têm consciência de sua competência em realizar atividades difíceis. Em seguida, nota-se que a explicação passa a ser de 28% com a introdução da faceta S1 (Amabilidade), do traço Socialização, que trata de pessoas atenciosas e com interesse em auxiliar os demais. O modelo seguinte explicou 30%, tendo a participação das características de indivíduos que não são cuidadosos ao expressar

suas ideias e não sabem avaliar as consequências de suas ações, descritas pela faceta R2 (Ponderação-prudência). Destaque é dado que essas características representam pontuações baixas na faceta, uma vez que o coeficiente de regressão negativo ($\beta=-0,161$) indica essa relação inversa.

O quarto modelo incluiu a faceta S2 (Pró-sociabilidade), novamente do fator Socialização, que se refere a comportamentos de risco, cujo acréscimo de predição foi de 1%. Por fim, além das quatro facetas descritas até aqui, o último modelo revelado teve ainda a participação da faceta A3 (Busca por novidades), do fator Abertura, contando com atributos de pessoas que estão sempre interessadas em vivenciar novas situações. O modelo final teve 33% da variância explicada. De modo geral, verifica-se coerência entre as facetas incorporadas ao modelo final, e que apresentam predição para ao fator Desafio e autonomia, que descreve a valorização pela realização de atividades que provoquem estimulação intelectual e busca constante por conhecimento, além de oferecer liberdade na execução das tarefas. Dando prosseguimento às análises, a Tabela 16 apresenta as predições em relação ao terceiro fator da EAVT, Gerenciamento e responsabilidade.

Tabela 16.

Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Gerenciamento e responsabilidade” e as facetas dos traços de personalidade.

Modelo	Preditores Fatores BFP	Coeficientes padronizados		Coeficientes não padronizados	R^2	$F(gl, n-gl)$	p
		B	EP	β			
1	(Const.)	31,237	2,158	-	0,10	17,277 (1,150)	<0,05
	E2	2,455	0,591	0,321			
2	(Const.)	22,899	3,891		0,13	12,221 (2,149)	<0,05
	E2	2,340	0,582	0,306			
	R1	1,745	0,683	0,195			

E2=Altevez; R1=Competência.

Com base na Tabela 16, o primeiro modelo contou com a inserção da faceta E2 (Altevez), do fator Extroversão, e o seguinte com a faceta R1 (Competência), cujas predições foram de 10% e 13% de variância explicada, respectivamente. Tais modelos sugerem que características de pessoas que possuam capacidade para atividades de liderança e persuasão, associadas à confiança no seu potencial para realizar várias tarefas ao mesmo tempo, contribuem com a predição dos valores relacionados às atividades que requeiram estilos de liderança para supervisão de outras pessoas ou tarefas, e comprometimento com os resultados. Vale destacar que a faceta Competência esteve presente como preditora dos três primeiros fatores da EAVT, revelando que a clareza e confiança no planejamento das próprias metas pressupõe a valorização dos aspectos tratados nesses fatores. Fechando as análises de regressão entre os traços de personalidade e os valores de trabalho, a Tabela 17 apresenta os resultados obtidos no quarto fator da EAVT, Preocupação social.

Tabela 17.

Análise de regressão hierárquica entre o valor de trabalho “Preocupação social” e as facetas dos traços de personalidade.

Modelo	Preditores Fatores BFP	Coeficientes padronizados		Coeficientes não padronizados	R^2	$F(gl, n-gl)$	p
		B	EP	β			
1	(Const.)	12,989	1,500	-	0,22	43,118 (1,150)	<0,05
	S1	1,742	0,265	0,473			
2	(Const.)	11,758	1,486		0,27	29,559 (2,149)	<0,05
	S1	1,416	0,271	0,384			
	E3	0,651	0,183	0,262			

S1=Amabilidade; E3=Dinamismo.

Assim como nos fatores Reconhecimento e estabilidade e Gerenciamento e responsabilidade, houve a formação de 2 modelos preditores para o valor de trabalho Preocupação social, cujos itens representam o interesse em promover ganhos e benfeitorias

para a sociedade em geral, indicados na Tabela 17. O primeiro revelou 22% da variância explicada pela faceta S1 (Amabilidade), que representa pessoas empáticas e compreensivas, que se importam com as necessidades alheias. O último modelo, por sua vez, apresentou explicação de 37% da variância, sendo acrescentada a faceta E3 (Dinamismo), do traço Extroversão, que representam comportamentos de tomada de iniciativa e envolvimento em várias atividades simultaneamente.

2. Análise de variância das pontuações nos valores de trabalho em relação às variáveis sexo, idade e curso universitário.

Método

Participantes

Foram integrantes da amostra estudada 595 universitários. Eram provenientes dos cursos universitários de Administração (209; 35,1%), Pedagogia (88; 14,8%), Sistemas de informação (63, 10,6%), Engenharia de produção (44, 7,4%), Psicologia (137; 23%), Filosofia (15; 2,5%) e Teologia (39; 6,6%). Quanto à variável sexo, 278 (46,7%) eram do sexo masculino e 317 (53,3%), feminino. A Tabela 18 apresenta a distribuição da amostra de acordo com o sexo e a pertença ao curso universitário, com as respectivas porcentagens.

Tabela 18.

Tabela de referência cruzada da distribuição de acordo com sexo e curso.

Curso Universitário		Sexo	
		Masc.	Fem.
Administração	N	114	95
	% em relação ao Curso Universitário	54,5%	45,5%
Pedagogia	N	1	87
	% em relação ao Curso Universitário	1,1%	98,9%
Sistemas de informação	N	53	10
	% em relação ao Curso Universitário	84,1%	15,9%
Engenharia de produção	N	28	16
	% em relação ao Curso Universitário	63,6%	36,4%
Psicologia	N	28	109
	% em relação ao Curso Universitário	20,4%	79,6%
Filosofia	N	15	0
	% em relação ao Curso Universitário	100,0%	0,0%
Teologia	N	39	0
	% em relação ao Curso Universitário	100,0%	0,0%
Total	N	278	317
	% em relação ao Curso Universitário	46,7%	53,3%

Como se pode observar a partir da Tabela 18, para os cursos de Pedagogia e Psicologia houve predomínio do sexo feminino, representado por 98,9% e 79,6%, respectivamente, dos estratos desses cursos. Porém, o oposto ocorreu nos cursos de Sistemas de informação, Filosofia e Teologia, cuja maioria foi composta por homens, e destaque para os dois últimos cursos que não tiveram representantes do sexo feminino. Por sua vez, houve certo equilíbrio nos cursos de Administração e Engenharia de produção. No que diz respeito às idades, variaram de 18 a 62 anos, com média de idade de 23,77 anos ($DP=6,30$). Pela análise da distribuição da amostra em relação à idade, observou-se que cerca de 75% da amostra possuía até 25 anos completos. Os casos extremos também foram averiguados, e a análise mostrou que as idades mais elevadas foram 49, 50, 56 e 62 anos, enquanto as mais baixas foram 18 e 19 anos. Dessa forma, para efeitos de análise, os participantes foram

agrupados de acordo com as faixas etárias obtidas pelos quartis da variável idade, ficando configurada em pessoas entre 18 e 20 anos, entre 21 e 22 anos, entre 23 e 25 anos, e 26 anos ou mais. Dentre aqueles que informaram, 409 (68,7%) estavam trabalhando no momento da aplicação há pelo menos um mês, e 180 (30,3%) não trabalhavam.

Instrumentos

Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho(EAVT – Pinto & Noronha, 2014)

A EAVT é composta por 65 itens, que se originaram das 15 dimensões propostas no modelo de Super et al. (1957), e após análise da estrutura interna, que indicou fatoraço adequada aos mesmos, essas dimensões foram aglomeradas, por extração do eixo principal e rotação *directoblmin*, resultando quatro fatores, a saber, o primeiro ‘Reconhecimento e Estabilidade’, com 30 itens; seguido por ‘Desafio e Autonomia’ composto por 18 itens; o terceiro com 12 itens, nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’; e, o último fator, ‘Preocupação Social’, com 5 itens. Estimativas de consistência interna revelaram excelente precisão, cujos alfas variaram de 0,84 a 0,93, nos fatores. Os itens são respondidos em escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante).

Procedimentos

Para a realização das coletas de dados, foram contatadas três instituições de ensino superior, inicialmente solicitando suas autorizações, para posterior submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco. O projeto foi aprovado sob número CAAE 17796113.3.0000.5514, dando-se início à pesquisa. A EAVT foi administrada coletivamente

e em sala de aula, onde foram repassadas aos universitários o motivo da pesquisa, as instruções para responder ao instrumento, e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, para autorização por parte dos mesmos a utilizar das respostas para investigações da pesquisa. O tempo de aplicação foi de cerca de 15 minutos. Toda coleta foi realizada pela pesquisadora, procurando garantir padrão de instruções e respostas ao teste.

Análise de dados

Neste estudo foram utilizadas análises de variância, a partir das médias ponderadas obtidas em cada fator, cujos valores poderiam variar de 1 a 5, permitindo uma comparação equilibrada, já que possuem números diferentes de itens. Inicialmente, os escores foram comparados quanto ao desempenho de acordo com a variável sexo, recorrendo-se ao teste *t* de *Student*. Em seguida, foram submetidos à ANOVA, e à investigação *post hoc* de Tukey, verificando se a pontuação em cada fator diferenciava-se em relação à faixa etária e ao curso universitário. O tamanho do efeito também foi calculado em cada comparação. Por fim, foi aplicada uma aplicação específica da ANOVA com medidas repetidas chamada na literatura de Análise de Perfis de Medidas Repetidas (Tabachinick & Fidell, 2007), que analisa, por meio do modelo linear geral, se o perfil encontrado para as médias obtidas nos fatores da EAVT (variáveis dependentes) é distinto, para cada curso universitário realizado (variável independente).

Resultados

Como o objetivo de verificar diferenças de acordo com algumas variáveis independentes, recorreu-se às análises de variância. Porém, para melhor esclarecimento delas, inicialmente serão apresentadas as estatísticas descritivas obtidas pela amostra investigada

nos fatores correspondentes aos valores de trabalho da EAVT. A Tabela 19 apresenta esses resultados. Vale destacar antecipadamente que, em função dos fatores da EAVT serem compostos por números diferentes de itens, foram calculadas as médias ponderadas.

Tabela 19.

Estatísticas descritivas dos fatores EAVT (n=595).

Fatores EAVT	Mín.	Máx.	M	DP
Reconhecimento e estabilidade	2,77	5,00	4,53	0,41
Desafio e autonomia	2,33	5,00	4,26	0,49
Gerenciamento e responsabilidade	1,33	5,00	3,52	0,67
Preocupação social	1,40	5,00	4,30	0,66

Como pode ser observado na Tabela 19, todos atingiram a pontuação máxima, no caso da ponderação, enquanto os escores mais baixos foram apresentadas pelo terceiro fator, Gerenciamento e responsabilidade. No que tange às médias, a maior foi identificada pelo primeiro fator, Reconhecimento e estabilidade ($M=4,53$; $DP=0,41$), seguido do último fator, Preocupação Social ($M=4,30$; $DP=0,66$); por outro lado, o menor valor foi revelado no terceiro fator Preocupação Social ($M=3,52$; $DP=0,67$). A seguir são apresentadas as análises de variância realizadas, sendo iniciadas pela comparação em relação à variável sexo, conforme Tabela 20.

Tabela 20.

Comparação das médias nos fatores da EAVT de acordo com o sexo.

Fatores EAVT	Sexo	N	M	DP	t	p
Reconhecimento e estabilidade	Masculino	277	4,50	0,44	-1,974	<0,05
	Feminino	317	4,56	0,38		
Desafio e autonomia	Masculino	277	4,24	0,50	-1,339	0,181
	Feminino	316	4,29	0,47		
Gerenciamento e responsabilidade	Masculino	277	3,50	0,70	-0,548	0,584
	Feminino	317	3,53	0,65		
Preocupação Social	Masculino	277	4,19	0,71	-3,533	<0,05
	Feminino	317	4,38	0,60		

Com base nos dados dispostos na Tabela 20, pode-se verificar que apenas os fatores Reconhecimento e estabilidade e Preocupação social foram diferenciados significativamente em relação ao sexo, apresentando resultados de $t=-1,974$ ($p<0,05$) e de $t=-3,533$ ($p<0,05$), respectivamente. Em ambos os casos, houve preferência por esses dois valores de trabalho no grupo das mulheres, cujas médias foram maiores que as apresentadas pelos homens. Tendo em vista essas diferenças, o tamanho do efeito (*effect size*) foi calculado, com vistas a verificar o impacto da variável sexo nesses fatores, recorrendo-se à medida de Cohen (d). Foram encontrados valores que indicam impactos pequenos, em termos de tamanho de efeito, visto que para o primeiro fator foi encontrado $d=0,15$ e para o quarto, $d=0,29$. Desse modo, pode-se dizer que o sexo tende a impactar a escolha pelos valores de trabalho relacionados ao Reconhecimento e estabilidade e à Preocupação social, em torno de 15% e 29% respectivamente.

A variável idade também foi alvo de comparação, e para efetivação das análises, foi utilizada sua distribuição em faixas etárias, conforme descritas no tópico dos Participantes, quais sejam, pessoas entre 18 e 20 anos, entre 21 e 22 anos, entre 23 e 25 anos, e 26 anos ou mais. Ainda que as faixas etárias revelassem amplitudes pequenas, a ANOVA foi administrada, com análise de *post hoc* pela prova de Tukey, com vistas a verificar diferenciação entre elas. A partir dos resultados apresentados, evidenciou-se que apenas o segundo fator, Desafio e autonomia, teve diferença significativa entre as faixas etárias [$F(3,589)=3,576$; $p<0,05$]. O mesmo não ocorreu para os fatores Reconhecimento e estabilidade [$F(3,590)=0,326$; $p=0,807$], Gerenciamento e responsabilidade [$F(3,590)=0,466$; $p=0,706$], e Preocupação Social [$F(3,590)=1,673$; $p=0,172$]. A Tabela 21 traz o agrupamento formado pela diferenciação entre as faixas etárias em relação ao segundo fator da EAVT, a partir da prova de *Tukey*.

Tabela 21.

Prova de Tukey para o fator Desafio e autonomia de acordo com a faixa etária.

Faixa etária	N	Subgrupos para alfa=0,05	
		1	2
Entre 18 e 20 anos	207	4,21	
Entre 21 e 22 anos	127	4,23	4,23
Entre 22 e 25 anos	111	4,26	4,26
Acima de 26 anos	148		4,37
<i>P</i>		0,846	0,061

De acordo com a Tabela 21, observa-se que as faixas formaram dois grupos, evidenciando que os mais novos (entre 18 e 20 anos) se diferenciam dos mais velhos (acima de 26 anos) em relação à valorização de atividades profissionais que promovam busca de conhecimento, ao mesmo tempo em que exigem independência na tomada de decisão, de modo que quanto maior a idade. As idades intermediárias apresentam pontuações que permeiam ambos os grupos. Quando avaliado o tamanho do efeito entre as médias extremas, foi encontrado $d=0,33$ (33%), revelando que a influência pequena da idade na valorização de determinados aspectos profissionais.

A variável curso universitário também foi investigada, de modo que foi testada a diferenciação das pontuações pelos integrantes de cada curso em relação aos valores de trabalho. Foram utilizadas análises de variância ANOVA e uma aplicação específica desta com medidas repetidas, para que fossem identificados possíveis perfis preferenciais em relação aos valores de trabalho no mesmo curso, ao mesmo tempo em que eles eram comparados entre si. Na primeira análise, verificou-se que todos os fatores da EAVT foram diferenciados significativamente em razão do curso, e seus respectivos valores são apresentados após a Tabela 21. Tendo em vista que a ocorrência dessas diferenciações, foram realizados testes de *post hoc*. A Tabela 22 apresenta a prova de Tukey dos quatro fatores.

Tabela 22.

Prova de Tukey para os fatores EAVT em relação ao curso universitário.

Fatores EAVT	Curso	N	Subgrupos para alfa=0,05		
			1	2	3
Reconhecimento e estabilidade	Filosofia	15	4,19		
	Teologia	39	4,28		
	Administração	208		4,53	
	Pedagogia	88		4,55	
	Psicologia	137		4,56	
	Sistemas de informação	63		4,60	
	Engenharia de produção	44		4,67	
	<i>P</i>		0,953	0,632	
Desafio e autonomia	Sistemas de informação	63	4,16		
	Filosofia	15	4,16		
	Psicologia	137	4,22		
	Administração	208	4,25		
	Teologia	39	4,29		
	Pedagogia	88	4,38		
	Engenharia de produção	43	4,40		
	<i>p</i>		0,195		
Gerenciamento e responsabilidade	Teologia	39	3,18		
	Filosofia	15	3,19		
	Psicologia	137	3,38	3,38	
	Sistemas de informação	63	3,39	3,39	
	Pedagogia	88	3,46	3,46	
	Administração	208		3,68	3,68
	Engenharia de produção	44			3,88
	<i>p</i>		0,365	0,268	0,785
Preocupação social	Sistemas de informação	63	4,01		
	Engenharia de produção	44	4,01		
	Administração	208	4,14	4,14	
	Psicologia	137		4,45	4,45
	Pedagogia	88		4,53	4,53
	Teologia	39			4,61
	Filosofia	15			4,64
	<i>p</i>		0,944	0,051	0,787

A partir da Tabela 22, pode-se observar que em relação ao fator Reconhecimento e estabilidade [$F(6,587)=5,779$; $p<0,05$], houve diferenciação formando dois grupos totalmente distintos de modo que os universitários provenientes dos cursos de Filosofia e Teologia apresentam médias menores que os demais cursos, revelando menor valorização desse aspecto do trabalho. Por sua vez, apenas o segundo fator, Desafio e autonomia, embora

também apresentasse diferenças significativas [$F(6,586)=2,248$; $p<0,05$], não indicou agrupamento no teste de Tukey, visto que os cursos ficaram unificados. No fator Gerenciamento e Responsabilidade [$F(6,587)=8,553$; $p<0,05$], houve distribuição entre três grupos, sendo que os alunos de Teologia e Filosofia apresentaram as menores pontuações, distanciando-se nitidamente dos estudantes de Engenharia de produção que apresentaram os maiores escores. Por outro lado, em relação ao fator Preocupação Social [$F(6,587)=11,651$; $p<0,05$], os cursos Sistemas de informação e Engenharia de produção foram os que atribuíram menores pontuações a esse valor de trabalho, enquanto, contrariamente, é a característica mais valorizada pelos universitários de Teologia e Filosofia. Ainda nesse fator, o curso de Administração se apresentou misto entre o primeiro e o segundo grupos, enquanto Psicologia e Pedagogia tiveram suas médias entre os grupos 2 e 3.

Tendo em vista as diferenciações e consequentes agrupamentos pela prova de Tukey, entendeu-se conveniente verificar a configuração dos perfis em relação aos quatro valores de trabalho avaliados pela EAVT. Para tanto, conforme mencionado anteriormente, os resultados foram submetidos a análises de medidas repetidas, por meio do modelo linear geral. Os números dessa análise são apresentados na Tabela 23, a seguir.

Tabela 23.

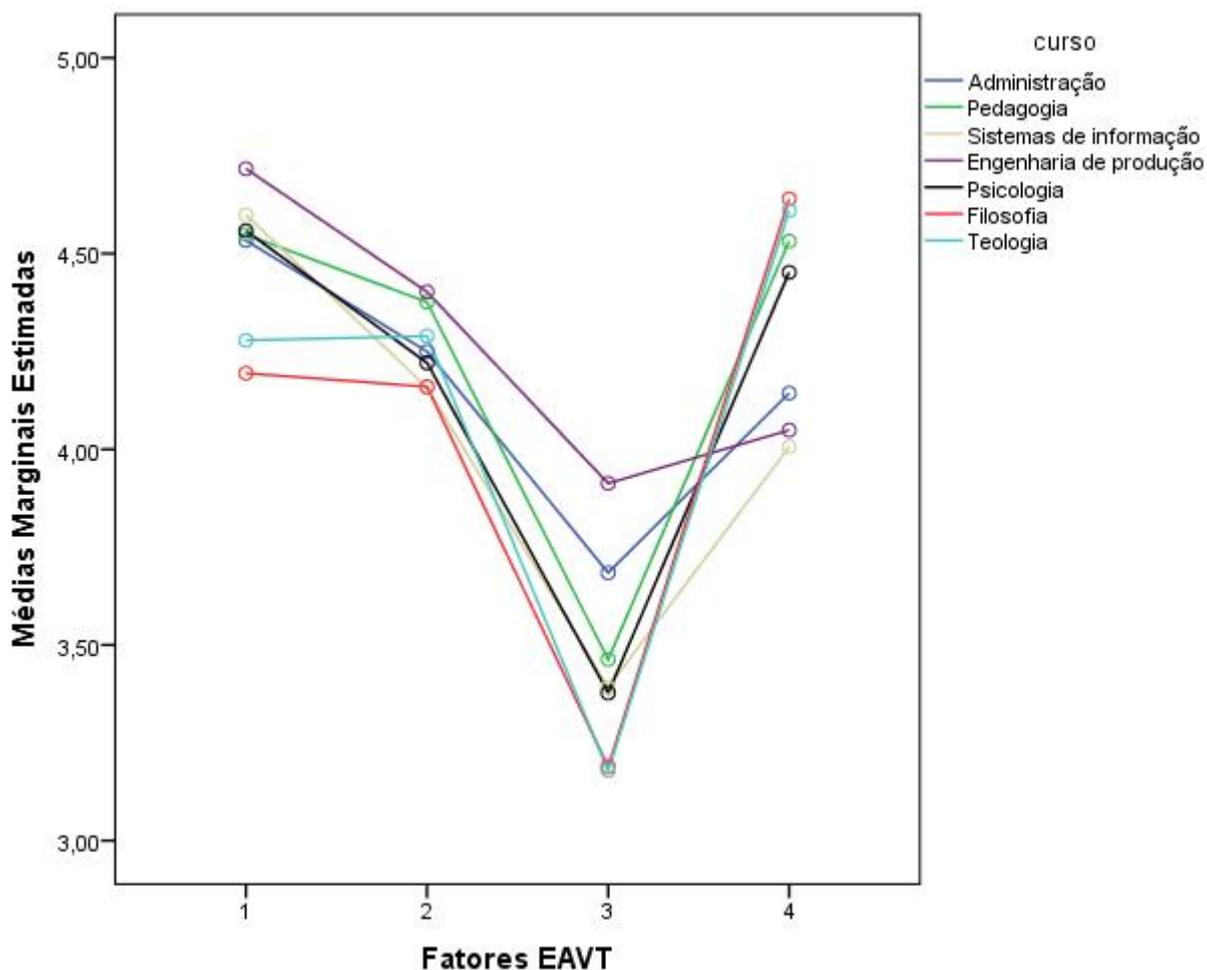
Análise de variância por medidas repetidas entre os fatores EAVT e o curso universitário.

Fonte de variância	<i>SQ</i>	<i>gl</i>	<i>MQ</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Eta²(η_p^2)</i>
EAVT	204,941	3	68,314	420,244	0,001	0,42
EAVT*Curso universitário	49,305	18	2,739	16,851	0,001	0,15

SQ= soma dos quadrados; gl=graus de liberdade; MQ=média dos quadrados.

É possível observar na Tabela 23, que todas as diferenças foram significativas tanto intrafatores quanto na relação fatores e curso universitário realizado, sendo [$F(3)=420,244$; $p<0,05$] e [$F(18)=2,739$; $p<0,05$], respectivamente. Também se destaca que os fatores da

EAVT tem explicada quase 42% ($\eta_p^2=0,42$) da variância dos perfis, e quando em conjunto com o curso, há influência de 15% ($\eta_p^2=0,15$) nessa variação. A partir desses resultados, a Figura 2 apresenta os perfis de cada curso universitário, a partir de suas médias em cada valores de trabalho medido pela EAVT.



1= Reconhecimento e estabilidade; 2=Desafio e autonomia; 3=Gerenciamento e responsabilidade; 4=Preocupação Social.

Figura 2. Médias obtidas nos fatores da EAVT em função do curso universitário realizado.

De acordo com a Figura 2, pode-se analisar qualitativamente e compreender que houve, de fato, variação pela escolha de determinado valor de trabalho em relação ao curso universitário. No primeiro fator, Reconhecimento e estabilidade, conforme apontado na prova de Tukey na análise anterior, os alunos dos cursos de Teologia e Filosofia apresentaram as

médias mais baixas, revelando menor preferência por valores relacionados ao prestígio pela atividade exercida. Por outro lado, os futuros engenheiros de produção atribuíram maior importância a essas características de credibilidade e segurança financeira, sendo inclusive o fator, dentre os quatro, que recebeu maior pontuação entre esses alunos. Os demais alunos apresentaram médias muito próximas, e intermediárias a essas duas situações.

O fator Desafio e autonomia, que se refere aos valores de trabalho relacionados ao incentivo pelo aprendizado contínuo e ações desafiadoras, por sua vez, foi o que indicou menor amplitude entre as médias de cada curso. Filosofia e Sistemas de informação foram os menores pontuadores, em oposição à pontuação dos estudantes de Engenharia de produção e Pedagogia.

Por conseguinte, Gerenciamento e responsabilidade foi o fator que revelou a maior amplitude entre as médias dos universitários, embora também tenha apresentado a menor aderência, recebendo as menores pontuações. O terceiro fator diz respeito a valorização pela supervisão de outras atividades ou pessoas, ao mesmo tempo em que se compromete com a conclusão bem sucedida de determinado procedimento. Esses aspectos estão presentes nas preferências dos alunos de Engenharia de Produção e Administração, enquanto Teologia e Filosofia apresentaram suas menores pontuações, assim como também representam as menores pontuações entre os quatro fatores.

Por fim, o último fator, denominado Preocupação Social, que é representado pelos valores de trabalho que promovam bem estar social e a busquem ajudar outras pessoas, foi o que revelou as maiores pontuações dos cursos de Teologia e Filosofia, tanto comparados com o próprio perfil, como em relação aos demais. Antagonicamente, esses valores receberam menores escores entre os cursos de Sistema de informação, Engenharia de Produção e Administração.

3. Discussão

A proposta deste estudo foi trazer à EAVT evidências de validade com base na relação com variáveis externas, e para a efetivação desse objetivo, este estudo analisou dois grupos de variáveis em duas etapas. A primeira etapa analisou o grupo de variáveis que correspondem aos construtos relacionados aos valores de trabalho, sendo os interesses profissionais e os traços de personalidade. A segunda investigou possíveis diferenças associadas a variáveis características da amostra, quais sejam, sexo, idade e curso universitário. Os resultados serão discutidos por etapa.

Na primeira etapa, em que a análise de construtos relacionados foi empregada, os resultados encontrados vão ao encontro com a literatura. Inicialmente a relação entre os valores de trabalho e os interesses profissionais indicou que dos quatro fatores da EAVT, ‘Reconhecimento e estabilidade’, ‘Desafio e autonomia’, e ‘Gerenciamento e responsabilidade’ correlacionaram positivamente e com magnitudes baixas e moderada com o interesses Empreendedor. Ainda foram encontradas correlações significativas entre o fator ‘Preocupação social’ e os tipos Artístico e Social, porém com magnitudes consideradas fracas ou nulas (Levin & Fox, 2004).

Estudos que objetivaram relacionar esses construtos também encontraram correlações baixas, como em Breme e Cockriel (1975), em que o tipo Empreendedor foi o que apresentou mais correlações com os quinze valores de trabalho da WVI, cujas magnitudes foram baixas. Em Berings et al. (2004), foram evidenciadas relações com os tipos Empreendedor e Social, embora os valores de trabalho sejam provenientes de outra medida. Na investigação de Gouveia et al. (2008), o tipo Empreendedor correlacionou-se com o fator Realização, do Questionário dos Valores Básicos (QVB), que tem semelhanças com o primeiro fator da EAVT, pois se referem ao êxito e prestígio. Contudo, Duffy et al. (2009), ao utilizarem um

outro instrumento de avaliação dos valores de trabalho, encontraram correlações baixas com os tipos Investigativo e Social, sendo este último negativo, o que não ocorreu neste estudo. Em linhas gerais, observa-se que os construtos valores de trabalho e interesses profissionais, considerando o modelo teórico de cada um deles, apresentam-se como relacionados, em algum ponto, tendo suas correlações replicadas na maioria dos estudos, e endossado por Sodano (2011).

Outra relação investigada diz respeito aquela entre os construtos valores de trabalho e traços de personalidade. No presente estudo, foram encontradas correlações baixas entre o valor de trabalho ‘Reconhecimento e estabilidade’ com duas facetas do fator Realização. O segundo fator da EAVT, ‘Desafio e autonomia’ foi o único que revelou correlações baixas e moderadas com todas os cinco traços de personalidade, e algumas de suas facetas. O fator Extroversão, e as facetas Ativez, Competência e Busca por novidades correlacionaram-se com magnitudes baixas com o valor de trabalho ‘Gerenciamento e responsabilidade’. O fator ‘Preocupação social’ também revelou maior número de correlações, de baixas a moderadas, abarcando relação com os aspectos dos cinco traços.

Esses resultados contribuem com a literatura, na medida em que agregam novas informações, cujos valores significativos reforçam a relação existente entre esses construtos. No estudo de Berings et al. (2004) também foram encontradas correlações entre valores de trabalho e traços de personalidade, cujas magnitudes variaram de baixa a moderada entre os valores de trabalho, a partir de uma medida diferente do WVI. Nesse estudo, os valores principalmente foram correlacionados aos traços Extroversão, Conscienciosidade e Amabilidade, sendo que esses últimos correspondem aos fatores Realização e Socialização, respectivamente, do presente estudo. Tais achados convergem com o do presente estudo, no qual também estiveram presentes os mesmos traços de personalidade, ou suas facetas, em relação aos quatro fatores da EAVT.

No estudo de Duffy et al. (2009), que utilizaram uma medida específica de valores de trabalho para médicos, foi encontrada correlação apenas com o valor de trabalho Prestígio e o fator Amabilidade, correspondente à Socialização encontrada em outra medida dos cinco grandes fatores. Esse valor, Prestígio, apresenta semelhanças ao primeiro fator da EAVT, 'Reconhecimento e estabilidade', porém, neste estudo, nas correlações encontradas com este fator não estão presentes o traço Socialização ou suas facetas.

Uma alternativa para verificar a relação entre os construtos, de maneira mais aprofundada, buscando compreender essas diferenças, diz respeito às análises de regressão. O presente estudo recorreu, além da correlação de Pearson, à análise de regressão pelo método *stepwise*. Também nesse momento, também foram testados os modelos hierárquicos entre os valores de trabalho, interesses profissionais e traços de personalidade.

A primeira análise efetuada estabeleceu os valores de trabalho como preditores dos interesses profissionais. Os resultados encontrados revelaram poder preditivo de dois fatores da EAVT, Gerenciamento e responsabilidade e Preocupação social, em relação aos tipos Artístico, Social e Empreendedor, revelando variância explicada de 2, 6 e 18%, respectivamente. Berings et al. (2004) em seu estudo evidenciaram capacidade preditiva dos valores, cuja variância explicada foi de 23% para o tipo Social, e 24% para o tipo Empreendedor. Esses achados são corroborados pelo presente estudo, que revelam relações preditivas, apesar das diferenças entre os valores de variância explicada, que pode ser justificada pela diferença entre os componentes das medidas de valores de trabalho. Outro estudo que teve objetivo semelhante foi o de Rottinghaus e Zytowski (2006), no qual os interesses profissionais se mostraram preditos pelos valores, tendo sua variância explicada variando entre 2 a 6%, aqui para os seis tipos de interesses. No caso de Duffy et al., embora a correlação não tenha sido ratificada no presente estudo, as predições se apresentaram

parcialmente congruentes, visto que na investigação dos autores os interesses Investigativo, Social e Convencional foram preditos pelos valores de trabalho.

A relação hierárquica entre os valores de trabalho e os traços de personalidade também foram efetivadas, considerando o segundo construto como preditor do primeiro. As análises indicaram capacidade preditiva de algumas facetas dos cinco grandes fatores em relação aos quatro valores de trabalho mensurados pela EAVT. O estudo de Berings et al. (2006) também encontraram relações preditivas seguindo esse modelo, relevando que os fatores juntos foram bons preditores dos valores de trabalho, predições que se assemelharam ao do presente estudo.

Para Duffy et al. (2009), a relação preditiva também foi encontrada, com destaque para quatro traços de personalidade Neuroticismo, Extroversão, Abertura a experiências, e Amabilidade. Confirmando os achados a partir das análises de regressão de Duffy et al. (2009), o presente estudo revelou também relação preditiva de facetas com esses fatores. De maneira geral, pode-se atestar que as análises realizadas por Berings et al. (2004) e Duffy et al. (2009) foram corroboradas, conferindo bons resultados no que diz respeito às relações entre os construtos investigados.

A segunda etapa do estudo procurou averiguar as possíveis diferenças em relação às variáveis características da amostra, quais sejam, sexo, idade e curso universitário. Foi identificado que a primeira delas, a variável sexo, tende a se associar à valorização de aspectos relacionados ao Reconhecimento e estabilidade e à Preocupação social, visto que em ambos há pontuações mais altas atribuídas pelas mulheres. Diferenças em relação ao sexo também foram encontradas nos estudos Rottinghaus e Zytowski (2006) e Robinson e Betz (2008), e em ambos, as mulheres apresentaram maiores médias especialmente em valores a aspectos relacionados ao desempenho, realização e estilo de vida, sendo corroborados pelo presente estudo.

No que tange à idade, verificou-se que apenas o fator Desafio e autonomia foi diferenciado nas faixas etárias, de modo que os mais velhos valorizam mais as atividades que permitem descobertas de novos conhecimentos, bem como oferecem maior independência na execução da tarefa. A literatura vem apontando para baixa estabilidade dos valores entre os mais jovens, até por volta do princípio da vida adulta (Jin & Rounds, 2012; Leuty, 2013). Infere-se que a não diferenciação dos valores de trabalho em relação às faixas etárias deve-se à composição da amostra, visto que 75% da amostra possui idades entre 18 e 25 anos, período este em que os valores começam a se estabilizar. De acordo com Robinson e Betz (2008) para os mais jovens todos os valores de trabalho costumam ser considerados importantes, não havendo priorização entre eles, o que por sua vez é evidenciado em relação às pessoas mais velhas, com vivências mais concretas em relação ao trabalho.

Por fim, a pertença a determinado o curso universitário foi comparada em termos de valorização dos aspectos do trabalho. Verificou-se diferenças significativas entre os cursos em cada um dos fatores da EAVT. No primeiro fator, Reconhecimento e estabilidade, houve formação de dois grupos; e, os fatores Gerenciamento e responsabilidade, e Preocupação social forneceu agrupamento em três conjuntos. Por outro lado, o segundo fator, Desafio e autonomia, não revelou separação em grupos de acordo com as médias em cada curso.

Não foram encontrados na literatura estudos recentes que examinasse essa discriminação, apenas em Breme e Cockriel (1975), cujos resultados apontaram para a relação entre os valores de trabalho e as ocupações aspiradas pelos participantes. Porém, é possível estabelecer um paralelo com o que é apontado por Lassance e Sarriera (2012), que encontraram relações fortes entre os valores de trabalho e pontuações altas em saliência de papel, entre outras variáveis. Considerando que a saliência de papel refere-se à importância atribuída a algum papel desempenhado em relação aos demais, verifica-se que a identificação com certas características originárias de cada atividade profissional, assim como de cada

curso universitário, tendem a se associar a valorização de determinados aspectos do trabalho, configurando médias diferenciadas em nas medidas de valores de trabalho.

Em linhas gerais, verificou-se que as variáveis sexo, idade e curso universitário, conferiram evidências de validade de critério para a EAVT, pois seus resultados indicaram associações das mesmas aos valores de trabalho. Por fim, a partir dos resultados obtidos tanto na análise da relação dos construtos, assim como na relação com variáveis de caracterização da amostra, o presente estudo alcançou seus objetivos e conferiu evidências de validade à EAVT.

ESTUDO 3

ANÁLISES DA EAVT PELA TEORIA DE RESPOSTA AO ITEM

Além das investigações sob a Teoria Clássica de Testes (TCT), também se buscou averiguar o ajustamento da Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT – Pinto & Noronha, 2014), recorrendo-se ao escopo de procedimentos sugeridos pela Teoria de Resposta ao Item (TRI). A TRI, também conhecida como Teoria do Traço Latente, surgiu nos anos 50 do século passado, porém, devido a sua complexidade matemática pelo uso de algoritmos, passou a ser utilizada apenas a partir dos anos 80, quando surgiram recursos computacionais e softwares apropriados que efetivassem as análises (Pasquali & Primi, 2003). Sua evolução deu-se como tentativa de solucionar, ou pelo menos amenizar, alguns problemas que vinham sendo apresentados pela TCT, sendo os principais a estimação dos parâmetros dos itens a partir da amostra, a discriminação dos itens feita com base no score total, a fidedignidade em termos de formas paralelas, e, a concepção de que a variância de erros de medida é a mesma para todos os avaliandos (Pasquali, 2003; Pasquali & Primi, 2003). Esse pontos tem sido amplamente apresentados e discutidos na literatura, e em função disso não se aterá a eles.

A TRI não foi apresentada com a intenção de substituir a TCT, mas sim buscando oferecer alternativas para as deficiências que havia no âmbito da construção dos instrumentos. Ela oferece vantagens, em relação à TCT, para alguns aspectos, como por exemplo, à relação independente entre os itens do teste e a amostra, já que os cálculos dos parâmetros de cada item são realizados individualmente, sem recorrer à pontuação total no instrumento, como ocorre na TCT. Outro fator refere-se à verificação do emparelhamento dos itens em relação a quanto daquele traço latente o indivíduo possui, facultando uma avaliação

mais próxima do real, utilizando a adequação das dificuldades dos itens em relação ao nível de aptidão dos sujeitos (Hambleton, Swaminathan & Rogers, 1991).

No que diz respeito ao processo de validação de instrumentos psicológicos, a TRI vem sendo indicada como ótima fonte de informações sobre os instrumentos, em especial aos seus componentes (itens), oferecendo estimações dos traços latentes (*theta*, θ), que se refere à probabilidade de acerto, ou endosso do indivíduo ao conteúdo dos itens, no caso de instrumentos que não medem habilidades (Linacre, 2002; Valentini & Laros, 2011).

Em casos de testes psicológicos que avaliam seus traços por meio de itens com opções de respostas politômicas, tipo *Likert*, o item poderá ser mais fácil ou difícil de ser respondido, dependendo da intensidade do traço nos sujeitos. Dessa forma, quanto maior a presença de determinada característica no indivíduo, maior a probabilidade de endosso dos itens que avaliam esses aspectos, ou seja, maiores pontuações serão atribuídas (Pasquali & Primi, 2003; Pasquali & Primi, 2007; Valentini & Laros, 2011).

Entre os modelos de análise pela TRI, o mais difundido e amplamente utilizado refere-se ao modelo de Rasch, em que apenas a dificuldade dos itens (parâmetro *b*) é avaliada, assumindo-se que essa dificuldade é a única característica que pode influenciar as respostas dos indivíduos (Pasquali, 2003; Linacre & Wright, 1994; Valentini & Laros, 2011). Além disso, conforme destacam Valenti e Laros (2011), outro pressuposto importante para esse tipo de análise refere-se à unidimensionalidade, que diz respeito à avaliação, pelo itens em seu conjunto, de apenas um traço latente. Diversas escalas seguem o padrão de terem seus fatores compostos por diversos itens, como é o caso da EAVT.

Outra análise possível, a partir da TRI, refere-se ao funcionamento diferencial dos itens (DIF - *differential item functioning*), que busca identificar quais itens apresentam probabilidade de acertos diferente entre distintos subgrupos em uma amostra, cujas pessoas possuem o mesmo nível de habilidade na variável medida (Holland & Wainer, 1993;

Embretson & Reise, 2000; Sisto, 2006). Em outras palavras, o DIF oferece a informação se determinado subgrupo tem maiores probabilidades de endossarem determinado item, em relação a outro, verificando se há algum viés de resposta.

Seguindo essas asserções, este estudo teve como objetivo verificar na EAVT, que teve algumas propriedades psicométricas investigadas pela TCT, se os parâmetros revelados pelos itens e pessoas estão ajustados (Bond & Fox, 2001; Linacre, 2002), de acordo com o modelo Rasch, e em seguida verificar o funcionamento diferencial dos itens (DIF). Uma vez tendo seus parâmetros ajustados, pode se dizer que o instrumento apresenta um bom conjunto de itens que ao representarem o construto oferece uma medida adequada de sua latência no indivíduo. Os recursos metodológicos são apresentados adiante, seguidos das análises obtidas pelos métodos estatísticos utilizados.

Método

Participantes

Participaram do estudo 828 estudantes universitários, provenientes de quatro instituições de ensino superior dos estados de Minas Gerais e São Paulo. As idades variaram de 18 a 62 anos, e média de 23,57 anos ($DP=5,91$). De acordo com a variável sexo, 283 (34,2%) eram homens e 545 (65,8%), mulheres. Eram provenientes dos cursos universitários de Administração (385; 46,5%), Psicologia (194; 23,4%), Pedagogia (88; 10,6%), Sistemas de informação (63; 7,6%), Engenharia de produção (44; 5,3%), Filosofia (15; 1,8%) e Teologia (39; 4,7%).

Instrumentos

Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT – Pinto & Noronha, 2014)

É composta por 65 itens, que se originaram das 15 dimensões propostas por Super et al. (1957), quais sejam, Altruísmo, Criatividade, Independência, Estimulação Intelectual, Estética, Realização, Gerenciamento, Estilo de vida, Segurança, Prestígio, Retorno financeiro, Ambiente, Colegas de trabalho, Relação com supervisores, e Variedade. Após análise da estrutura interna, foi verificada fatoraço dos mesmos, tendo suas dimensões aglomeradas, por extração do eixo principal e rotaço *directoblmin*, resultando quatro fatores. Os fatores são assim compostos, o primeiro O primeiro fator, denominado ‘Reconhecimento e Estabilidade’ (30 itens) representa valores relacionados à credibilidade e ao prestígio por meio da atividade profissional, bem como a garantia de se manter estável financeiramente, e em segurança no ambiente de trabalho. O fator seguinte, ‘Desafio e Autonomia’ (18 itens) trata de ações desafiadoras e que exigem busca contínua de conhecimento, ao mesmo tempo em que requerem independência na execução das tarefas. O terceiro fator nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’ (12 itens) corresponde à valorização da supervisão das atividades desempenhadas por subordinados, ou mesmo da elaboração do produto final, seja ele de qualquer natureza. Por fim, o quarto fator, ‘Preocupação Social’ (5 itens) refere-se à valorização da contribuição que a atividade profissional pode oferecer à sociedade, promovendo melhorias e benefícios. Estimativas de consistência interna revelaram excelente precisão, cujos alfas variaram de 0,84 a 0,93, nos fatores. Os itens são respondidos em escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (mínimo – nada importante) a 5 (máximo – muito importante).

Procedimentos

Após as devidas autorizações das instituições, onde os dados seriam coletados, e aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (protocolo número CAAE 17796113.3.0000.5514), foi iniciada a pesquisa. A pesquisadora e uma

psicóloga colaboradora realizaram todas as aplicações, que aconteceram coletivamente e na própria sala de aula dos alunos, com tempo médio de aplicação de cerca de quinze minutos. Participaram aquelas pessoas que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os alunos iniciaram as respostas após os esclarecimentos de todas as dúvidas em relação ao teste. As aplicações ocorreram entre os meses de abril e junho de 2014.

Análise de dados

Considerando os pressupostos de unidimensionalidade, avaliados pelo modelo Rasch, optou-se por analisar os quatro fatores separadamente, sendo apresentados os índices estatísticos de ajuste, no que diz respeito ao traço latente (θ , “*theta*”), ao nível de dificuldade (b), os índices de ajuste (*infit* e *outfit*), a correlação item-*theta*, a fidedignidade, o mapa de itens a partir dessas análises. Por fim, a investigação do funcionamento diferencial dos itens (DIF). Foram adotados os critérios apontados por Holland e Wainer (1993), Linacre e Wright (1994), Embretson e Reise (2000), Bond e Fox (2001), Linacre (2002), e Pasquali (2003). Todos os valores são provenientes da análise pelo modelo de Rasch.

Resultados e Discussão

Como mencionado anteriormente, esta pesquisa teve como objetivo verificar se os parâmetros revelados pelos itens e pessoas estão ajustados, de acordo com o modelo Rasch, além de verificar o funcionamento diferencial dos itens (DIF) da EAVT. Inicialmente serão apresentadas as análises descritivas dos quatro fatores. Inicialmente são apresentadas na Tabela 24 as estatísticas descritivas sumarizadas dos traços latentes (θ) e da dificuldade dos itens (b) e seus respectivos índices de ajuste (*infit* e *outfit*), dos quatro fatores componentes da EAVT. A fidedignidade de cada fator também é apresentada.

Tabela 24.

Estatísticas descritivas sumarizadas para pessoas e itens.

	Pessoas			Itens			Fidedignidade Real (Model.)
	θ	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	<i>b</i>	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	
Fator 1 – Reconhecimento e estabilidade							
X	2,22	1,10	1,07	0,00	1,03	1,07	0,83 (0,86)
DP	1,14	0,55	0,57	0,39	0,15	0,22	
Mín	-2,85	0,12	0,12	-0,69	0,75	0,64	
Máx	4,72	3,67	4,79	0,72	1,33	1,50	
Fator 2 – Desafio e autonomia							
X	1,99	1,04	1,04	0,00	1,01	1,04	0,84 (0,87)
DP	1,18	0,61	0,65	0,46	0,17	0,25	
Mín	-3,17	0,11	0,10	-0,79	0,74	0,72	
Máx	5,02	5,17	6,35	1,05	1,39	1,69	
Fator 3 – Gerenciamento e responsabilidade							
X	0,58	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,80 (0,84)
DP	0,89	0,69	0,68	0,37	0,16	0,17	
Mín	-2,33	0,09	0,10	-0,67	0,71	1,31	
Máx	3,95	4,06	4,02	0,43	1,25	0,71	
Fator 4 – Preocupação social							
X	2,15	1,00	0,99	0,00	1,00	0,99	0,66 (0,73)
DP	1,50	0,80	0,81	0,41	0,21	0,22	
Mín	-2,91	0,07	0,06	-0,41	0,78	0,76	
Máx	4,39	6,47	6,40	0,72	1,33	1,35	

A partir da Tabela 24, pode-se observar que, de acordo com as estatísticas descritivas sumarizadas as médias dos valores do traço latente (theta) entre os respondentes, os fatores Reconhecimento e estabilidade (fator 1), Desafio e autonomia (fator 2) e Preocupação Social (fator 4) foram os mais endossados pelos participantes, isto é, apresentaram os valores médios mais altos, consequência de maiores pontuações. Por outro lado, o terceiro fator, Gerenciamento e responsabilidade, foi o que apresentou menor média. Por sua vez, as dificuldades dos itens (*b*) se mantiveram dentro do esperado, cujo intervalo é de -2,0 a 2,0 (Bond & Fox, 2001).

No que diz respeito aos índices de ajuste, verificou-se que para as pessoas eles apresentaram médias adequadas, variando de 0,99 a 1,10, estando dentro da variação considerada adequada, de acordo com Linacre e Wright (1994) e Linacre (2002), entre 0,70 a

1,30. Contudo, ao analisar os valores mínimos e máximos, ultrapassaram esse intervalo constatou-se que houve discrepâncias, indicando que a pontuação de alguns participantes não se ajustou ao esperado para o modelo nos quatro fatores. Por fim, a fidedignidade das estimativas de theta revelada pelo modelo variou de 0,66 a 0,83 (real) e 0,73 a 0,86 (modelado). São considerados adequados valores superiores a 0,70 (Pasquali, 2003), porém no caso específico do quarto fator no qual revela-se o menor coeficiente, pode ser devido ao fato de que em função do reduzido número de itens que compõe o fator (5 itens), conforme indicado por Embretson e Reise (2000). Visto isso, e evidenciando-se a presença de certas discrepâncias, os fatores serão analisados, bem como os ajustes de cada item. As informações obtidas a partir do primeiro fator, Reconhecimento e estabilidade, são apresentadas na Tabela 25.

Tabela 25.

Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Reconhecimento e estabilidade da EAVT ao modelo Rasch.

Item	<i>b</i>	Erro padrão	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>	Correlação Item- <i>theta</i>
3	0,31	0,05	1,27	1,36	0,47
4	0,05	0,06	1,33	1,50	0,42
5	-0,57	0,07	1,04	0,76	0,47
6	-0,41	0,07	1,05	1,01	0,44
7	-0,10	0,06	1,11	1,35	0,44
12	-0,65	0,07	1,30	1,19	0,40
13	0,18	0,06	1,01	1,17	0,49
15	-0,29	0,06	1,09	1,15	0,44
22	0,72	0,05	1,00	1,27	0,54
23	-0,31	0,07	1,08	1,25	0,44
24	-0,51	0,07	1,23	1,23	0,41
25	-0,69	0,07	0,91	0,88	0,43
32	-0,23	0,06	1,10	1,23	0,44
35	0,41	0,05	0,88	1,12	0,53
36	0,19	0,05	0,86	0,72	0,58
37	0,65	0,05	0,95	1,24	0,52
40	0,25	0,05	0,91	0,82	0,57
42	-0,01	0,06	1,20	1,18	0,46
44	0,26	0,05	1,08	1,10	0,51
45	-0,17	0,06	0,82	0,74	0,53
46	-0,37	0,07	1,15	1,18	0,44
51	0,03	0,06	1,05	1,19	0,48
53	0,12	0,06	0,83	0,91	0,55
54	-0,12	0,06	0,75	0,64	0,56
55	-0,48	0,07	1,00	0,79	0,48
56	0,24	0,05	1,00	1,20	0,48
57	0,15	0,06	0,82	0,67	0,59
62	0,54	0,05	1,00	1,18	0,54
64	0,15	0,06	0,99	0,99	0,53
65	0,64	0,05	1,13	1,22	0,55

Pela análise da Tabela 25, verificou-se que a dificuldade do item, representado por *b*, variou de -0,69 a 0,72, revelando, portanto, o item mais fácil (item 25, “Trabalhar com colegas em harmonia”) e o mais difícil (item 22, “Possuir garantias de permanência no trabalho”). De acordo com Bond e Fox (2001), esses valores estão dentro do esperado, que seria a variação de -2,0 a 2,0. Em termos de conteúdo, infere-se que a amostra investigada

tem maior probabilidade de valorizar aspectos relacionados ao envolvimento com os colegas do que a manter-se no trabalho.

Os ajustes indicados pelos valores de *infit* e *outfit* revelaram adequação para a maioria dos itens, cujos resultados estiveram dentro do intervalo de 0,70 a 1,30 (Linacre & Wright, 1994; Linacre, 2002), visto que os valores de *infit* variaram de 0,75 a 1,33; enquanto os *outfits* de 0,64 a 1,50. Exceção feita, portanto, aos itens 3, 4 e 54. O item 3 apresentou *outfit* de 1,36. Por sua vez, o item 4 revelou valores de *infit* e *outfit* em desacordo com o esperado. E finalmente, o item 54 indicou *outfit* abaixo de 0,70, cujo valor foi de 0,64. Esse desajuste sugere a retirada dos itens da composição do fator, porém, considerando que os demais parâmetros atenderam ao recomendado, e que a extrapolação aos cortes foi pequena, optou-se por mantê-los. Por fim, a análise da correlação item-*theta* indicou boa relação entre os itens e o traço latente, visto que os valores foram superiores ao 0,30 (Linacre, 2002), variando de 0,40 a 0,59. Como se pode observar, a dificuldade das pessoas (*theta*), teve variação da dificuldade de -3 a +5; enquanto que para os itens, esteve entre -1 e +1. Verifica-se que todos os itens se apresentaram abaixo da média de *theta*, indicando que foram itens muito fáceis, e de forte aderência ao fator por parte da amostra investigada. Também não houve itens que abrangessem toda extensão de *theta*, sugerindo a necessidade de itens mais difíceis, ou seja, itens com menor probabilidade de pontuações altas atribuídas pelos respondentes. Porém, considerando em conjunto as análises a partir dos índices estatísticos encontrados, constatou-se que o fator se encontra ajustado, do ponto de vista do esperado dentro do modelo Rasch. Diante disso, também foi averiguada a presença ou não do funcionamento diferencial dos itens (DIF). Essa análise teve por finalidade, verificar se a variável sexo apresentava impacto nas respostas dadas aos itens, isto é, se os itens apresentariam nível de dificuldade diferente entre homens e mulheres. Os valores das análises do funcionamento diferencial dos itens são apresentados na Tabela 26.

Tabela 26.

Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Reconhecimento e estabilidade.

Medida de DIF Masculino	Medida de DIF Feminino	Diferença	Mantel-Haenszel				
			<i>t</i>	<i>gl</i>	Prob.	Tamanho	Item
0,48	0,20	0,28	2,62	766	0,009	0,16	3
-0,06	0,11	-0,17	-1,41	773	0,160	-0,06	4
-0,36	-0,71	0,34	2,38	772	0,017	0,34	5
-0,31	-0,46	0,15	1,11	768	0,268	0,11	6
-0,02	-0,14	0,12	0,93	771	0,353	0,28	7
-0,67	-0,63	-0,04	-0,25	772	0,803	0,29	12
0,06	0,26	-0,20	-1,72	767	0,085	0,01	13
-0,22	-0,33	0,11	0,85	774	0,398	0,35	15
0,72	0,73	-0,01	-0,15	772	0,882	-0,11	22
-0,28	-0,33	0,05	0,37	773	0,710	0,03	23
-0,74	-0,39	-0,36	-2,36	774	0,018	-0,38	24
-0,86	-0,60	-0,25	-1,59	775	0,112	-0,07	25
-0,27	-0,21	-0,07	-0,50	776	0,618	0,11	32
0,27	0,50	-0,22	-2,01	726	0,045	-0,23	35
0,32	0,12	0,20	1,82	774	0,069	0,23	36
0,64	0,67	-0,03	-0,26	773	0,797	-0,07	37
0,31	0,21	0,09	0,85	765	0,396	0,12	40
0,00	-0,01	0,00	0,01	772	0,989	0,00	42
0,30	0,24	0,06	0,55	775	0,584	0,12	44
-0,12	-0,20	0,07	0,58	771	0,565	0,14	45
-0,35	-0,38	0,04	0,27	771	0,787	0,11	46
-0,13	0,11	-0,24	-1,96	771	0,051	0,04	51
0,09	0,14	-0,05	-0,43	774	0,670	-0,14	53
-0,25	-0,04	-0,21	-1,60	772	0,109	-0,02	54
-0,57	-0,42	-0,14	-,98	774	0,325	-0,11	55
0,22	0,25	-0,03	-0,28	775	0,780	-0,07	56
0,16	0,15	0,01	0,05	773	0,957	0,09	57
0,49	0,57	-0,08	-0,78	773	0,436	0,03	62
0,10	0,19	-0,08	-0,73	769	0,467	0,00	64
0,87	0,51	0,36	3,71	775	0,001	0,14	65

Examinando a Tabela 26, constata-se que dentre os 30 itens componentes do fator Reconhecimento e estabilidade, apenas dois itens (3, “Saber que os outros reconhecem meu esforço”; e, 65, “Receber elogios dos superiores sempre que meu trabalho estiver bem feito”) apresentaram valores de *t* maiores que 2,4, e apenas em um deles a probabilidade de *Mantel-*

Haenszel foi significativa. Em ambos os casos os homens revelaram maior endosso ao item, comparados às mulheres. Entretanto, em nenhum deles, os tamanhos notados ultrapassaram o valor de 0,43 (Holland & Wainer, 1993; Embretson & Reise, 2000), de modo que a variável sexo não impacta a habilidade em relação ao item. Novamente, essas evidências apontam para a manutenção da composição do primeiro fator da EAVT, Reconhecimento e estabilidade. Dando prosseguimento às análises dos demais fatores, a Tabela 27 exhibe os índices estatísticos do segundo fator da EAVT, Desafio e autonomia.

Tabela 27.

Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Desafio e autonomia da EAVT ao modelo Rasch.

Item	Dificuldade <i>b</i>	Erro padrão	Infit	Outfit	Correlação Item- <i>theta</i>
1	-0,79	0,06	1,39	1,69	0,36
2	0,37	0,05	1,21	1,34	0,49
9	0,16	0,05	0,82	0,88	0,61
10	-0,23	0,06	1,01	1,00	0,54
16	1,05	0,05	1,27	1,49	0,54
18	0,04	0,05	0,78	0,76	0,64
19	-0,37	0,06	0,93	0,85	0,58
20	-0,31	0,06	1,15	1,10	0,51
26	0,67	0,05	1,11	1,16	0,57
28	-0,61	0,06	1,00	0,96	0,50
29	0,51	0,05	0,87	0,93	0,62
39	-0,52	0,06	1,03	0,98	0,54
48	-0,22	0,06	0,90	0,85	0,59
49	-0,28	0,06	0,92	0,90	0,54
50	0,20	0,05	1,07	1,14	0,57
58	0,23	0,05	0,84	0,81	0,65
59	0,18	0,05	0,74	0,72	0,67
60	-0,07	0,06	1,06	1,13	0,53

Inspecionando os valores revelados pela Tabela 27, verifica-se que os índices de dificuldade para o segundo fator, Desafio e autonomia, variaram de -0,79 a 1,05, também se mantendo dentro do esperado, como no caso anterior. No que diz respeito aos índices de *infit*, verifica-se que variaram de 0,74 a 1,39. Em relação aos *outfits*, a variação foi de 0,72 a 1,69.

Diante do estipulado pela literatura do que deve ser considerado adequado, destacam-se três itens que não atenderam a esse critério, a saber, itens 1 (“Ajudar pessoas a solucionar problemas”), 2 (“Resolver problemas de maneira diversificada”) e 16 (“Exercer diversas atividades”). O primeiro item apresentou desajustes tanto no seu *infit*, cujo valor foi de 1,39, como no *outfit*, 1,69. Os outros dois itens, 2 e 16, apresentaram valores de *outfit* superiores ao considerado adequado, sendo 1,34 e 1,49, respectivamente. Porém, para esses dois, os demais resultados se mantiveram adequados. Verificou-se que houve amplitude maior no que tange aos valores de *theta*, que foi de -4 a 6, paralelamente, os valores da dificuldade dos itens se mantiveram entre -1 e 1. Tal como ocorreu no primeiro fator, a dimensão Desafio e autonomia também teve seus itens facilmente endossados pelas pessoas, visto que a média de dificuldade dos itens foi inferior à média das pessoas. Da mesma forma, os itens não abrangeram toda a extensão das respostas das pessoas. O DIF foi também administrado para esses itens, e os seus valores podem ser visualizados na Tabela 28.

Tabela 28.

Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Desafio e autonomia.

Medida de DIF Masculino	Medida de DIF Feminino	Diferença	Mantel-Haenszel				
			<i>t</i>	<i>gl</i>	Prob.	Tamanho	Item
-0,98	-0,69	-0,29	-2,12	793	0,034	-0,13	1
0,42	0,34	0,08	0,73	789	0,466	-0,01	2
0,27	0,10	0,17	1,52	793	0,130	0,17	9
-0,35	-0,18	-0,17	-1,41	791	0,159	-0,05	10
1,26	0,94	0,33	3,42	791	0,001	0,25	16
-0,18	0,15	-0,33	-2,86	793	0,004	-0,23	18
-0,34	-0,39	0,05	0,39	790	0,698	-0,03	19
-0,52	-0,22	-0,31	-2,45	785	0,014	-0,16	20
0,88	0,54	0,34	3,37	796	0,001	0,24	26
-0,75	-0,55	-0,20	-1,54	796	0,123	-0,05	28
0,45	0,55	-0,10	-0,97	794	0,331	-0,07	29
-0,56	-0,51	-0,05	-0,36	795	0,715	0,10	39
-0,20	-0,24	0,04	0,30	794	0,766	0,18	48
-0,25	-0,30	0,05	0,39	791	0,693	0,15	49
0,04	0,28	-0,24	-2,14	793	0,033	-0,41	50
0,35	0,16	0,19	1,75	791	0,0808	0,17	58
0,27	0,12	0,15	1,38	791	0,1675	0,10	59
-0,17	-0,03	-0,13	-1,14	793	0,2553	-0,08	60

Dos dezoito itens que compõem o segundo fator, Desafio e autonomia, verifica-se a partir da Tabela 28, que quatro deles, os itens 16, 18 (“Desenvolver novas ideias ou tarefas”), 20 (“Comprometer-me com o produto final do trabalho”) e 26 (“Realizar atividades variadas”), indicaram valores de *t* superiores a 2,4, assim como também foi significativa a probabilidade de *Mantel-Haenszel*. Observa-se que nos itens 16 e 26, os homens apresentaram maior inclinação aos itens, visto que endossaram mais esse tipo de valor, de modo que valorizam mais atividades diversificadas. Contrariamente, os itens 18 e 20, foram mais endossados pelas mulheres, que por sua vez, valorizam atividades que requerem inovação, além do comprometimento com as atividades. Porém, quando ajuizados os valores do tamanho do DIF, verifica-se que foram baixos, considerando a marca de 0,43 (Holland & Wainer, 1993, Embretson & Reise, 2000), amparando a conservação dos itens no fator, já que

não houve favorecimento de nenhum grupo. Na sequência, as informações correspondentes ao fator Gerenciamento e responsabilidade são mostradas na Tabela 29.

Tabela 29.

Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Gerenciamento e responsabilidade da EAVT ao modelo Rasch.

Item	Dificuldade <i>b</i>	Erro padrão	Infit	Outfit	Correlação Item- <i>theta</i>
11	0,43	0,04	1,25	1,31	0,47
14	0,21	0,04	1,10	1,11	0,59
21	-0,67	0,04	0,91	0,89	0,53
31	0,39	0,04	1,08	1,10	0,56
33	-0,34	0,04	0,99	0,96	0,59
34	-0,42	0,04	1,25	1,19	0,51
41	0,40	0,04	0,71	0,71	0,70
43	-0,27	0,04	0,91	0,91	0,61
47	-0,05	0,04	1,05	1,09	0,51
52	0,29	0,04	0,85	0,85	0,64
61	-0,31	0,04	1,06	1,04	0,54
63	0,35	0,04	0,82	0,82	0,67

Os índices apresentados na Tabela 29 indicaram, de maneira geral, bons ajustes para os doze itens integrantes do terceiro fator, Gerenciamento e responsabilidade. Atentou-se que a dificuldade dos itens variou de -0,67 a 0,43, considerados bons. Por sua vez, todos os valores de *infit* estiveram dentro da margem estabelecida como adequada, com extensão de 0,71 a 1,25. Para os *outfits* nota-se que podem ser considerados ajustados, uma vez que variou de 0,71 a 1,31, tendo seu máximo muito próximo do valor sugerido de 1,30 (Linacre & Wright, 1994; Linacre, 2002). E os valores de correlação item-*theta* estiveram dentro do intervalo de 0,47 a 0,67. Portanto, no fator Gerenciamento e responsabilidade, todos os parâmetros estiveram ajustados. Pode-se averiguar que a extensão da dificuldade das pessoas correspondeu a valores compreendidos entre -3 e 4, enquanto que para os itens se apresentou entre -1 e 1. Ressalta-se ainda que as médias de dificuldades, tanto das pessoas (*theta*) como dos itens (*b*), tenham se mantido próximas, esse fator discrimina é mais eficaz em discriminar

peessoas que não valorizam tanto esse aspecto. Tal fato também evidencia a proximidade entre os itens mais difíceis, sendo eles 11 (“Produzir objetos considerados esteticamente bonitos”), 31 (“Planejar e organizar as atividades de outras pessoas”), 41 (“Ter autoridade sobre outras pessoas”) e 63 (“Atuar como supervisor das atividades dos outros”), próximos à média de *theta*. Feitas essas considerações passa-se para análise do DIF desse fator, conforme Tabela 30.

Tabela 30.

Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Gerenciamento e responsabilidade.

Medida de DIF Masculino	Medida de DIF Feminino	Diferença	Mantel-Haenszel				
			<i>t</i>	<i>gl</i>	Prob.	Tamanho	Item
0,37	0,46	-0,09	-1,13	809	0,258	-0,10	11
0,29	0,16	0,12	1,46	808	0,144	-0,04	14
-0,84	-0,59	-0,25	-2,66	810	0,008	-0,29	21
0,33	0,41	-0,08	-1,01	813	0,310	-0,01	31
-0,20	-0,41	0,21	2,46	817	0,014	0,05	33
-0,43	-0,42	-0,01	-0,12	818	0,903	-0,11	34
0,34	0,43	-0,09	-1,05	802	0,293	-0,20	41
-0,19	-0,31	0,11	1,29	816	0,197	-0,08	43
0,08	-0,13	0,21	2,47	813	0,014	0,11	47
0,27	0,30	-0,03	-0,42	810	0,675	-0,07	52
-0,31	-0,32	0,00	0,04	812	0,964	0,06	61
0,28	0,39	-0,11	-1,29	813	0,198	-0,02	63

Considerando o funcionamento diferencial dos itens, conforme indicado na Tabela 30, verificou-se que apenas três itens apresentaram valores de *t* que sugerissem a existência de DIF. Os itens 21 (“Trabalhar em atividades que requeiram habilidades de liderança e supervisão”), 33 (“Estar em um trabalho reconhecido pela sociedade”) e 41 revelaram, respectivamente, valores de *t* sendo -2,66; 2,46 e 2,47, todos eles com probabilidade de *Mantel-Haenszel* significativas. Os dois primeiros foram mais endossados pelas mulheres, conferindo maior intensidade desse fator para elas, enquanto o último, contrariamente,

revelou maior aderência por parte dos homens. Porém, quando considerados os tamanhos do DIF, constatou-se que a variável sexo não foi impactante a ponto de diferenciar a pontuação em cada grupo. Por fim, os índices estatísticos do quarto fator, Preocupação social, são apresentados na Tabela 31, que segue.

Tabela 31.

Índices estatísticos do ajuste dos itens do fator Preocupação social da EAVT ao modelo Rasch.

Item	Dificuldade <i>b</i>	Erro padrão	Infit	Outfit	Correlação Item- <i>theta</i>
8	-0,41	0,07	1,16	1,13	0,70
17	-0,24	0,07	0,91	0,89	0,75
27	-0,27	0,07	0,78	0,76	0,78
30	0,72	0,06	1,33	1,35	0,72
38	0,20	0,06	0,81	0,84	0,79

O último fator avaliado pela EAVT, Preocupação social, é o menor dos quatro, composto por apenas cinco itens. A partir da Tabela 31, notou-se que os valores de *b* variaram de -0,41 a 0,72. Para os índices de *infit*, a variação foi de 0,81 a 1,33, de modo que o item 30 revelou índice superior a 1,30. Os valores do *outfit* estiveram entre 0,76 e 1,35. Não obstante, esse mesmo item 30 (“Desenvolver produtos que geram bem estar”) também mostrou seu índice de *outfit* ultrapassando a mesma marca, cujo valor foi de 1,35. Analisando os demais parâmetros em conjunto, e a diferença mínima entre o estabelecido como adequado, julgou-se como ainda pertencente ao fator. O quarto da EAVT, nomeado de Preocupação social, assim, como nos dois primeiros fatores, apresentou uma distância entre as médias, e novamente verificou-se que os itens foram facilmente aderidos pelas pessoas, visto que a média *theta* foi maior que a média de dificuldade dos itens. Feitas, as devidas análises dos índices estatísticos e mapa de itens, seguem os resultados obtidos na investigação do funcionamento diferencial dos itens do quarto fator, conforme Tabela 32.

Tabela 32.

Análise do funcionamento diferencial dos itens do fator Preocupação social.

Medida de DIF Masculino	Medida de DIF Feminino	Diferença	Mantel-Haenszel				
			<i>t</i>	<i>gl</i>	Prob.	Tamanho	Item
-0,41	-0,42	0,00	0,03	659	0,977	0,02	8
-0,24	-0,24	0,01	0,05	659	0,962	0,21	17
-0,23	-0,29	0,06	0,42	660	0,675	-0,19	27
0,65	0,75	-0,10	-0,79	656	0,432	0,01	30
0,22	0,18	0,05	0,37	657	0,710	0,02	38

Em última análise, na Tabela 32, examinou-se que nenhum item do fator Preocupação social apresentou algum funcionamento diferencial, visto que os valores de *t* foram muito pequenos, estando muito abaixo do que é considerado como impactante ($t > 2,4$). Assim como ocorreu também nos valores indicados pelo possível tamanho do DIF.

Em linhas gerais, considerando todas as análises realizadas nos quatro fatores que compõe e EAVT, os dados apontaram para a adequação dos parâmetros do instrumento para o modelo Rasch, bem como o ajuste da amostra aos itens. Entretanto, alguns itens e sujeitos extrapolaram seus índices de ajuste correspondentes (*infit* ou *outfit*), e, especialmente em relação ao item, foram apresentados valores inadequados de DIF.

Por outro lado, não foram encontrados na literatura, estudos que tratassem desse tipo de análise (TRI) em relação às medidas de valores de trabalho, que permitisse a comparação dos parâmetros comumente apresentados para a avaliação desse construto. Dessa forma, apesar dos desajustes identificados, optou-se, no momento, pela manutenção dos itens na composição dos fatores e a realização de novos estudos, preferencialmente ampliando o grupo amostral, especialmente no que diz respeito às características contextuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como amplamente discutido anteriormente, o campo da orientação profissional e de carreiras se depara com novas necessidades apresentadas pelos indivíduos que recorrem a esse processo, com a finalidade de se conhecer, planejar e desenvolver sua carreira, tratando, portanto, não somente do momento da escolha profissional. Partindo desse plano de fundo, e baseado nos pressupostos da Teoria Desenvolvimental de Carreira de Donald Super, no seu *Career Pattern Study*, a presente tese teve como objetivo geral a construção de um instrumento de avaliação dos valores de trabalho, Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT), destinado à demanda de trabalhadores que se deparam com a intenção de fazer uma nova opção de carreira, ou buscar mudanças no próprio contexto da profissão escolhida. Justifica-se pois, de acordo com Super e Bohn Jr. (1980), os valores de trabalho, por originarem antes da experiência ocupacional, tendem a afetar as atitudes e o comportamento no ambiente de trabalho. Além disso, os valores de trabalho são uma variável dorsal para a compreensão do comportamento humano e do processo de desenvolvimento profissional, por definirem a forma como um indivíduo acredita, pensa, e age (Sverko, Barbarovi & Sverko, 2008).

Buscando cumprir o objetivo geral, a presente tese foi organizada em três estudos. O primeiro deles se apresentou em três etapas. A primeira análise proposta referiu-se à análise de conteúdo do instrumento, seguida do estudo de evidência de validade com base na estrutura interna, por meio da análise fatorial exploratória. Ao final, a precisão, ou fidedignidade, foi alvo de investigação deste trabalho. Nesse primeiro estudo, os resultados encontrados indicaram, inicialmente, a representatividade do conteúdo em relação ao universo dos valores de trabalho, uma vez que seus itens foram balizados por profissionais com amplo conhecimento na área de orientação profissional e de carreira. Quando analisada a

composição fatorial, a EAVT apresentou-se estruturada em quatro fatores, a saber, ‘Reconhecimento e Estabilidade’, com 30 itens; seguido por ‘Desafio e Autonomia’ composto por 18 itens; o terceiro fator com 12 itens, nomeado de ‘Gerenciamento e Responsabilidade’; e, o último, ‘Preocupação Social’, com 5 itens. Ao se comparar a estrutura obtida na EAVT com os obtidos por outros estudos (Bolton, 1980; Chu, 2008; Hammond et al., 2010; Robinson & Betz, 2008; Tsuzuki, 2001); verifica-se que ela se revela congruente com literatura. Ao final, as estimativas de precisão obtidas revelaram a EAVT como uma medida adequadamente livre de erro, tanto na amostra geral quanto por grupos. Todos os resultados foram favoráveis, conferindo boa qualidade psicométrica ao instrumento.

O segundo estudo buscou evidências de validade com base na relação com variáveis externas, e para tanto foi dividido em duas etapas. A primeira delas buscou averiguar a relação entre os construtos dos valores de trabalho, avaliados pela EAVT, e os interesses profissionais e os traços de personalidade (Berings et al., 2004; Breme & Cockriel, 1975; Duffy et al., 2009; Gouveia et al., 2008; Sodano, 2011).

Na sequência, foi analisada a variância dos valores de trabalho de acordo com as variáveis sexo, idade e curso universitário. Os resultados corroboraram a literatura ao indicarem algumas correlações significativas com o interesse Empreendedor, avaliado pelo SDS, e com os traços de personalidade e algumas de suas facetas, mensurados pela BFP. O mesmo ocorreu quando as variáveis sexo, idade e curso universitário foram comparadas, indicando algumas diferenças em termos de valorização de aspectos relacionados ao trabalho.

Depois de vistas as análises sob o olhar da Teoria Clássica dos Testes (TCT), o terceiro e último estudo, correspondeu às análises sob a perspectiva da Teoria de Resposta ao Item (TRI). Teve como objetivo verificar se os parâmetros revelados pelos itens e pessoas da EAVT estavam ajustados (Bond & Fox, 2001; Linacre, 2002), de acordo com o modelo Rasch, bem como verificar o funcionamento diferencial dos itens (DIF). Os valores

encontrados nesse estudo indicaram bom ajustamento em alguns pontos, porém ainda são recomendados novas análises, especialmente recorrendo a novas amostras.

Com a efetivação dos três estudos, a presente tese reforça o argumento de que um instrumento de valores de trabalho, que possua medidas psicometricamente sólidas, acrescenta importantes informações no que diz respeito às medidas das variáveis profissionais, ao mesmo tempo em que permite uma visão mais ampla do indivíduo, possibilitando um planejamento de carreira congruente. Ressalta-se que identificar os valores de trabalho dos indivíduos oferece implicações importantes no processo de orientação profissional e de carreiras, como por exemplo, critérios de comparação entre alternativas ocupacionais, por oferecer um conjunto de informações sobre as prioridades estabelecidas, para o planejamento estratégico do trabalho e da carreira.

Como mencionado na fundamentação teórica, destaca-se também que para os indivíduos que estão diante de uma provável mudança na carreira, esclarecer a construção dos próprios valores de trabalho, bem como conhecer quais características correspondem mais aos seus interesses profissionais e seus comportamentos mais característicos, podem promover a avaliação das atividades ocupacionais e auxiliar no desenvolvimento de sua carreira. E ainda, os valores são utilizados para o levantamento dos objetivos de vida que são estabelecidos, proporcionando ainda uma orientação para o futuro, considerando metas que sejam pessoalmente significativas e consistentes.

Outra contribuição deste trabalho foi explorar a relação existente entre os valores de trabalho e os construtos mais utilizados em processos de orientação profissional de carreira, interesses profissionais e traços de personalidade. A identificação das relações existentes entre esses três construtos permite ao profissional da área, contextualizar as informações obtidas ao longo do processo de orientação, oferecendo *feedback* congruente, permitindo ao profissional mais clareza de suas potencialidades e limitações. Ainda, como visto

anteriormente, a complexidade inerente a esses construtos reforça a necessidade que novas investigações sejam sempre realizadas.

Apesar de terem sido evidenciados bons resultados, não se tem a pretensão de afirmar que o instrumento se apresenta em sua versão final. A pesquisa como um todo deparou-se com algumas limitações. Entre elas, destaca-se a pouca representatividade da amostra no que tange à grande área do conhecimento, pois embora seja proveniente de cursos universitários diversos, não contemplam todas as áreas, ficando restritos às humanas e exatas. Outra limitação, diz respeito à idade. De acordo com a literatura, é evidenciada diferenças entre os valores de trabalho ao longo da vida. Entretanto, na amostra investigada, houve predomínio de jovens adultos, na faixa etária entre 18 e 23 anos, de modo que novos estudos devem ser realizados com pessoas mais velhas, e com mais tempo no mercado de trabalho. Encoraja-se a efetivação de novas pesquisas, especialmente sanando algumas das limitações aqui encontradas. Entre elas a inclusão de universitários de cursos não contemplados nesse estudo; ou uma amostra com profissionais já formados, com idade acima de 30 anos. Estudos também podem ser realizados com trabalhadores de diversos níveis e categorias, entre elas pública e privada.

REFERÊNCIAS

- Abade, F. L. (2005). Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (1), 15-24.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (AERA, APA & NCME, 1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington: American Psychological Association.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (AERA, APA & NCME, 2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington: AERA Publications Sales.
- Ben-Shem, I., & Avi-Itzhak, T. E. (1991). On work values and career choice in freshmen students: the case of helping vs. other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 369-379.
- Berings, D., Fruyt, F. D., & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bolton, B. (1989). Second-order dimensions of the Work Values Inventory (WVI). *Journal of Vocational Behavior*, 17, 33-40.
- Borges, L. O. (1997). Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-220.

- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia, 4* (1), 107-139.
- Borges, L. O., Alves-Filho, A., & Tamayo, A. (2008). Motivação e significado do trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 215-248). Porto Alegre, Artmed.
- Breme, F. J., & Cockriel, I. W. (1975). Work values and work interests: are they the same? *Journal of Vocational Behavior, 6*, 331-336.
- Brown, D. (1996). The Role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. Em D. Brown (Org.), *Career choice and development* (pp. 465-509). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development, 80*, 48–55.
- Brown, D., & Crace, R. K. (2002). *Life Values Inventory – Facilitator's Guide*. Williamsburg: Applied Psychology Resource.
- Chauvin, I., Miller, M. J., & Byrd M. D. (2011). Examining the relationship between the Self-Directed Search and a Work Values Inventory: an exploration study with implications for career counselors. *College of Student Journal, 45* (2), 407-413.
- Chaves, A. B. (2010). *Valores de trabalho em deficientes auditivos: existe equivalência da estrutura da EVT-R?* Dissertação de mestrado. Programa de Pós Graduação em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília.
- Chu, K.H. L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management, 29*, 320–330.

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Duarte, M. E. (2008). A avaliação psicológica na intervenção vocacional: Princípios, técnicas e instrumentos. Em M. C. Taveira & J. T. Silva (Orgs.), *Psicologia Vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 139-157). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Duarte, M. E.; Lassance, M. C.; Savickas, M. L.; Nota, L.; Rossier, J.; Dauwalder, J.; Guichard, J.; Soresi, S.; Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44 (2), 392-406.
- Duffy, R. D., Borges, N. J., & Hartung, P. J. (2009). Personality, Vocational Interests, and Work Values of Medical Students. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 189-200.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 139 (1), 5-31.
- Gouveia, V. V., Meira, M., Gusmão, E. E. S., Souza Filho, M. L., & Souza, L. E. C. (2008). Valores humanos e interesses vocacionais: um estudo correlacional. *Psicologia em Estudo*, 13 (3), 603-611.
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152.
- Hambleton, R. K., Swaminathan, H., & Rogers, H. J. (1991). *Fundamentals of item response theory*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hammond, M. S., Betz, N. E., Multon, K. D., & Irvin, T. (2010). Super's Work Values Inventory-Revised Scale Validation for African Americans. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 266-275.

- Hansen, J. C. (2005). Assessment of interests. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 281-304). New York: John Wiley.
- Herr, E. (2008). Abordagens às intervenções de carreira: perspectiva histórica. Em M. C. Taveira & J. T. Silva (Orgs.), *Psicologia Vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 9-27). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Hirschi, A. (2008). Personality complexes in adolescence: Traits, interests, work values, and self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, *45*, 716–721.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, *6* (1), 35-45.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with typology. *American Psychologist*, *51*, 397-406.
- Jenschke, B. (2003). A cooperação internacional: desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *4*(1-2), 35-55.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 326–339.
- Kinnane, J. F., & Gaubinger, J. R. (1963). Life Values and Work Values. *Journal of Counseling Psychology*, *10*(4), 362-367.
- Krane, N. E. R., & Tirre, W. C. (2005). In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 330-352). New York: John Wiley.
- Lassance, M. C. P. (2010). *Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira*. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Psicologia do Desenvolvimento. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

- Lassance, M. C. P., & Sarriera, J. C. (2012). Saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13 (1), 49-61.
- Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A Orientação Profissional e as Transformações no Mundo do Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 13-19.
- Leuty, M. E. (2013). Stability of Scores on Super's Work Values Inventory – Revised. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 46(3), 202-217.
- Leuty, M. E., & Hansen, J. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 379–390.
- Leuty, M. E., & Hansen, J. C. (2013). Building Evidence of Validity: The Relation Between Work Values, Interests, Personality, and Personal Values. *Journal of Career Assessment*, 21 (2), 175-189.
- Leuty, M. E., (2010). *Exploring Evidence of Validity for the Construct of Work Values*. Dissertation for Doctor of Philosophy. University of Minnesota.
- Levenfus, R. S. (2010). Orientação vocacional ocupacional: abordagem clínica psicológica. Em: R. S. Levenfus, & D. H. P. Soares (Orgs), *Orientação Vocacional Ocupacional*, (pp. 117-132). Porto Alegre: Artmed.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work*. New York: Meredith Corporation.
- Magalhães, M. O. (2010). A avaliação dos valores na orientação de carreiras. Em R. S. Levenfus & D. H. P. Soares (orgs.), *Orientação Vocacional e Profissionalil* (p.287-298). Porto Alegre: Artmed.
- Manhardt, P. J. (1972). Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25(2), 361-368.

- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2003). *Personality in Adulthood: a five-factor theory perspective*. New York: The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its application. *Journal of Personality*, *60*, 175-216.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of Vocational Maturity to Work Values. *Journal of Vocational Behavior*, *5*, 367-371.
- Noronha, A. P. P., Andrade, R. G., Miguel, F. K., Nascimento, M. M., Nunes, M. F. O., Pacanaro, S. V., Ferruzzi, A. H., Sartori, F. A., Takahashi, L. T., & Cozza, H. F. P. (2006). Análise de Teses e Dissertações em Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *7* (2), 1-10.
- Nunes, C. H. S. S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. Em Conselho Federal de Psicologia. *Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão*. Brasília: CFP.
- Osborne, W. L., Brown, S., Niles, S., & Miner, C. U. (1997). *Career development assessment & counselling: applications of the Donald E. Super C-DAC approach*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values and motivation. *Personality and individual differences*, *47*, 675-684.
- Pasquali, L. & Primi, R. (2003). Fundamentos da Teoria de Resposta ao Item – TRI. *Avaliação Psicológica*, *2*(2), 99-110.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria – Teoria dos testes na Psicologia e na Educação*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Pasquali, L., & Primi, R. (2007). Fundamentos da Teoria da Resposta ao Item – TRI. Em L. Pasquali (Org.). *Teoria de resposta ao Item: TRI*, (11-28). Brasília, Distrito Federal: Editora UNB.

- Perrone-McGover, K. M., Wright, S. L., Howell, D. S., & Barnum, E. L. (2014). Contextual influences on work and family roles: gender, culture, and socioeconomic factors. *The Career Development Quarterly*, 62 (1), 21-28.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (2), 145-152.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Etnoteorias Parentais: Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82.
- Primi, R., Muniz, M., Nunes, M., & Mansão, C. M. (2008). Avaliação dos Tipos Profissionais de Holland – ATPH. Relatório Técnico não publicado.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8, 19-31.
- Robinson, C.H., & Betz, N. E. (2008). A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory–Revised. *Journal of Career Assessment*, 16 (4), 456-473.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 1-21.
- Ros, M., Schwartz , S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(I), 49-71.
- Rottinghaus, P. J., & Zytowski, D. G. (2006). Commonalities Between Adolescents' Work Values and Interests. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 211-221.
- Rounds, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of needs and values. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 305-329). New York: John Wiley.

- Rounds, J. B., Henley, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values*. Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The Career of a Planful Explorer. *The Career Development Quarterly*, 43, 4-24.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. Em M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 19-56). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social issues*, 50(4), 19-45.
- Sisto, F. F. (2006). O funcionamento diferencial dos itens. *PsicoUSF*, 11(1), 35-43.
- Sodano, S. M. (2011). Integrating work and basic values into the Spherical Model of Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 1-10.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4, 1-11.
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (2), 19-32.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *The American Psychologist*, 8 (5), 185-190.
- Super, D. E. (1954). Career Patterns as a Basis for Vocational Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1(1), 12-20.

- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1973). The Work Values Inventory. Em D. G. Zytowski (Org.), *Contemporary approaches to interest measurement* (pp.189-205). Minneapolis: University of Minneapolis Press.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.
- Super, D. E. (1982). The relative importance of work: models and measures for meaningful data. *The Counseling Psychologist*, 10(4), 95-103.
- Super, D. E. (1995). Values: their nature, assessment and practical use. Em D. E. Super, & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers: international findings of the Work Importance Study* (pp.3-21). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., & Bohn Junior, M. J. (1980). *Psicologia Ocupacional* (E. Nascimento & J. F. Santos, Trads.). São Paulo: Atlas. (Original publicado em 1970).
- Super, D. E., & Sverko, B. (Orgs.), *Life roles, values, and careers: international findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). *Vocational development: a framework for research*. New York: Teachers College Press.
- Super, D. E. (1962). The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46(4), 231-239.
- Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: approaches, models, and some of the findings. Em D. E. Super, & B. Sverko (Orgs.), *Life roles, values, and careers: international findings of the Work Importance Study* (pp.3-21). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

- Sverko, B., Barbarovi, T., & Sverko, I. (2008). Assessment of values and life salience. Em J. A. Athanassou, & R. Van Esbroeck (Orgs.). *International Handbook of Career Guidance* (pp. 539-564). Dordrecht: Springer.
- Teixeira, M. A. P., Rocha, C. C., & Menegotto, P. V. (2006). Valores de Trabalho, gênero e escolha profissional na adolescência. *Revista do centro de referências sociais e humanas*, 19 (1), 79-89.
- Tien, H. L. S. (2011). Na exploration of adult career interests and work values in Taiwan. *Asia Pacific Education Review*, 12, 559-568.
- Tsuzuki, Y. (2001). Second-order dimensions of the work values inventory (WVI) and their relation to the MBTI preferences among Japanese college women. *Bulletin of Saitama Women's Junior College*, 12(3), 199-211.
- Valentini, F. & Laros, J. A. (2011). Teoria de Resposta ao Item na Avaliação Psicológica. Em R. A. M. Ambiel, I. S. Rabelo, S. V. Pacanaro, G. A. S. Alves, & I. F. A. S. Leme (Orgs.). *Avaliação Psicológica: guia de consulta para estudantes e profissionais de Psicologia* (pp.81-108) . São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vinken, H. (2007). New life course dynamics? Career orientations, work values and future perceptions of Dutch youth. *Nordic Journal of Youth Research*, 15(1), 9-30.
- Wollack, S., Goodale, J. G., & Wijting, J. P. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338.
- Zytowski, D. G. (1994). A Super contribution to vocational theory: work values. *The Career Development Quarterly*, 43, 25-31.
- Zytowski, D. G. (2006). *Super's Work Values Inventory-revised - Technical Manual*. Disponível em <http://www.kuder.com/downloads/SWV-Tech-Manual.pdf>.
Último acesso: 09 de março de 2012.

ANEXOS

Análise de Juízes

Teoria de Valores de Trabalho de Super: estudos psicométricos de um instrumento para Orientação Profissional

De acordo com as proposições de Donald. E. Super, cujo referencial teórico é utilizado para a elaboração desta escala, os valores de trabalho referem-se a um construto operacionalmente definido como metas ou objetivos criados pelo indivíduo para satisfazer as suas necessidades em relação ao trabalho. *Os itens formulados representam valores que as pessoas consideram importantes em seu trabalho ou o que procuram no exercício de sua função ou atividade.* Abaixo são descritas as 12 dimensões, propostas por Super e utilizadas para avaliação dos valores de trabalho. A partir da descrição de cada uma delas, relacione os itens apresentados na tabela seguinte à sua respectiva dimensão.

	<i>Dimensões</i>	<i>Descrição</i>
1.	Desafio Mental (<i>Mental Challenge</i>)	Envolve um trabalho que testa o conhecimento do indivíduo e o mantém em constante aprendizado
2.	Realização (<i>Achievement</i>)	Ter um emprego no qual se é reconhecido pelo desempenho. Ter sentimento de sucesso no ambiente de trabalho.
3.	Independência (<i>Independence</i>)	Está relacionada ao trabalho onde é permitido ser o próprio gerente; no qual é confiado a tomar decisões.
4.	Recompensa (<i>Income/ Compensation</i>)	Ser bem remunerado, em comparação a outros empregos. Além disso, permitir viver certos luxos.
5.	Segurança (<i>Security</i>)	Envolve ter um emprego estável, sem preocupação com demissões.
6.	Ambiente de trabalho (<i>Workplace/ Work environment</i>)	Possibilidade de ter um trabalho que oferece boas condições de higiene, conforto, segurança física, ergonomia, entre outras.
7.	Prestígio (<i>Prestige</i>)	Estar em um trabalho que é valorizado pela sociedade.
8.	Colegas de trabalho (<i>Co-Workers</i>)	Ter colegas de trabalho que são confiáveis e disponíveis a ajudar. Pessoas que eu tenha chance de ter como amigos fora do local de trabalho.
9.	Estilo de vida (<i>Lifestyle</i>)	Implica em um trabalho que permite ter tempo para a família ou amigos, e para atividades de lazer. Um trabalho que não compete com o tempo pessoal.
10.	Relação com superiores (<i>Supervision</i>)	Relaciona-se a um trabalho no qual o supervisor é justo e reconhece o esforço empregado no desempenho da função. Ter um supervisor que dá abertura a opiniões e as respeita.
11.	Criatividade (<i>Creativity</i>)	Permite o desenvolvimento de tarefas criativas e inovadoras.
12.	Variedade (<i>Variety</i>)	Diversidade na rotina de trabalho. Possibilidade de desempenhar diversas atividades.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)

Escala para avaliação dos Valores de Trabalho de Super: estudos de validade e precisão – Etapa I

Eu,.....RG...
.....,abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da pesquisadora Lariana Paula Pinto do programa de Pós Graduação (Doutorado) em Psicologia, da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é construir uma escala para avaliação dos valores de trabalho, e realizar estudos psicométricos de validade e precisão;
- 2- Durante o estudo, preencherei um formulário para análise de itens de um instrumento em construção, com duração aproximada de 45 minutos;
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a estes instrumentos não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus 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 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, a Ms. Lariana Paula Pinto, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 96064-6992;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____
Local data

Assinatura do participante

Assinatura da pesquisadora

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)

Escala para avaliação dos Valores de Trabalho de Super: estudos de validade e precisão – Etapa II

Eu,.....RG...
.....,abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da pesquisadora Lariana Paula Pinto do programa de Pós Graduação (Doutorado) em Psicologia, da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é construir uma escala para avaliação dos valores de trabalho, e realizar estudos psicométricos de validade e precisão;
- 2- Durante o estudo, responderei a uma escala que pretende avaliar os valores de trabalho, com duração aproximada de 15 minutos;
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a estes instrumentos não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus 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 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, a Ms. Lariana Paula Pinto, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 96064-6992;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____
Local data

Assinatura do participante

Assinatura da pesquisadora

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via)
Escala para avaliação dos Valores de Trabalho de Super: estudos de validade e precisão
– Etapa III

Eu,.....RG...
.....,abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Lariana Paula Pinto do programa de Pós Graduação (Doutorado) em Psicologia, da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é construir uma escala para avaliação dos valores de trabalho, e realizar estudos psicométricos de validade e precisão;
- 2- Durante o estudo os instrumentos utilizados serão: Escala para Avaliação dos Valores de Trabalho (EAVT), SDS – Questionário de Busca Autodirigida (SDS) e a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP). O tempo de coleta das informações previsto é de 50 a 70 minutos;
- 3- Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a estes instrumentos não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus 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 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, a Ms. Lariana Paula Pinto, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 – 96064-6992;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

_____, _____
Local data

Assinatura do participante

Assinatura da pesquisadora



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Escala para avaliação dos Valores de Trabalho de Super: estudos de validade e precisão

Pesquisador: Lariana Paula Pinto

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 17796113.3.0000.5514

Instituição Proponente: Universidade São Francisco-SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 368.356

Data da Relatoria: 15/08/2013

Apresentação do Projeto:

Trata-se de resposta a uma pendência do referido projeto. Ver parecer anterior.

Objetivo da Pesquisa:

Ver parecer anterior.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Ver parecer anterior.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Ver parecer anterior.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Faltava o TCLE dos participantes da primeira etapa do projeto, o que agora foi acrescentado.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Situação do Parecer:

Aprovado

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218

Bairro: JARDIM SAO JOSE

CEP: 12.915-900

UF: SP

Município: BRAGANCA PAULISTA

Telefone: (11)2454-8981

Fax: (11)4034-1825

E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 368.356

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 15/08/2013, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA.

BRAGANCA PAULISTA, 22 de Agosto de 2013

Assinador por:
MARCELO LIMA RIBEIRO
(Coordenador)

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.916-900
UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br