

Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas

Pedro F. Bendassolli, Joatã Soares Coelho Alves, Camila Costa Torres
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, Brasil

RESUMO

O objetivo deste artigo foi adaptar e validar um inventário de significado do trabalho feito com uma amostra de profissionais das indústrias criativas. A base teórica utilizada é o modelo de significado do trabalho desenvolvido pelo Meaning of Work Research Team (MOW). O referido inventário foi originalmente validado por pesquisadores espanhóis. Após validação semântica, o inventário foi aplicado a 230 profissionais das indústrias criativas no Estado do Rio Grande do Norte. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória, resultando em cinco fatores, coerentes com os domínios conceituais do modelo teórico de referência. Os índices de confiabilidade, tanto da medida em geral como dos cinco fatores da estrutura empírica encontrada, sugerem a adequação do instrumento. Discutem-se implicações de desdobramentos dos achados.

Palavras-chave: significado do trabalho; MOW; indústrias criativas.

ABSTRACT – Validity characteristics of a meaning of work inventory in creative industries

This paper aims to adapt and validate a meaning-of-work inventory using a sample of professionals working in creative industries. It relies on the theoretical model of meaning of work developed by the Meaning of Work (MOW) Research Team. The inventory was originally validated in Spain. It was first submitted for semantic validation into Portuguese, and then applied to 230 professionals working in Rio Grande do Norte-State creative industries. An exploratory factor analysis was carried out, resulting in a five-factor structure consistent with the theoretical frame of reference. Cronbach's alpha coefficients of both the scale and the subscales exhibited satisfactory levels of reliability, suggesting the adequacy of the instrument. Implications and consequences of these findings are discussed.

Keywords: meaning of work; MOW; creative industries.

RESUMEN – Características de validez de un inventario de significado del trabajo en las industrias creativas

El objetivo de este artículo fue adaptar y validar un inventario de significado del trabajo con una muestra de profesionales de las industrias creativas. La base teórica utilizada fue el modelo de significado del trabajo desarrollado por el Meaning of Work Research Team (MOW). El referido inventario fue originalmente validado por investigadores españoles. Una vez realizada la validación semántica, dicho inventario fue aplicado a 230 profesionales de las industrias creativas actuantes en el Estado do Rio Grande do Norte. Los datos fueron sometidos a análisis factorial exploratorio, resultando en cinco factores coherentes con los dominios conceptuales del modelo teórico de referencia. Los índices de confiabilidad, tanto de la medida como un todo como de los cinco factores de la estructura empírica encontrada, sugieren la adecuación del instrumento. Se discuten implicaciones de desdoblamiento de los resultados.

Palabras clave: significado del trabajo; MOW; industrias creativas.

O significado do trabalho vem sendo estudado pela psicologia, de modo sistemático, desde o final dos anos de 1980. Sua importância reside na premissa de que, ao trabalhar, as pessoas produzem interpretações acerca de seu fazer, dos propósitos de sua ação, dos objetivos que pretendem alcançar. Essas interpretações são baseadas na atribuição de significados. Portanto, conhecer os mecanismos pelos quais a atividade e o contexto de trabalho adquirem (ou perdem) sentido se torna uma questão

relevante na tentativa de explicar, psicologicamente, fenômenos relacionados ao trabalho.

Tradicionalmente, o significado do trabalho é investigado em dois níveis principais: no nível social e no nível pessoal/ocupacional (Borges & Yamamoto, 2010). No primeiro caso, a ênfase é nos processos de construção histórica do trabalho como uma categoria social. No nível pessoal, alguns temas estudados incluem valores, atitudes, crenças. Desse nível, transita-se para o ocupacional

e, neste, busca-se investigar tópicos como socialização, produção de significados por grupos profissionais/ocupacionais específicos, em organizações e em contextos variados. Nesse último nível (pessoal/ocupacional), o pesquisador está interessado em identificar a variabilidade do significado do trabalho, bem como padrões de significados, associando tal variabilidade a variáveis antecedentes, moderadoras e consequentes.

Grande parte da investigação sobre significado do trabalho segue a tradição inaugurada pelo *Meaning of Work Research Team*, MOW (1987). Como será apresentado na próxima seção, esse grupo de pesquisadores desenvolveu um constructo multidimensional para investigar o significado do trabalho. Operacionalmente, formulou um amplo conjunto de perguntas, compondo um questionário com mais de 100 questões divididas em várias subescalas de natureza híbrida, combinando itens de respostas fechadas e abertas. Aponta-se que essa característica do instrumento desenvolvido pelo MOW tem gerado inconsistências e dificuldades de adaptação em distintas realidades (Fernandes, Gonçalves, & Oliveira, 2012).

No Brasil, essas dificuldades também foram observadas, motivando esforços de desenvolvimento e de adaptação de outros instrumentos de medida para o constructo. Mas, em geral, manteve-se o MOW (1987) como referência de base (e.g.: Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Borges, 1997, 1999; Borges & Tamayo, 2001; Porto & Tamayo, 2003; Soares, 1992). Não obstante esses esforços, há entendimento (Fernandes et al., 2012) de que ainda são poucos os instrumentos que avaliam o significado do trabalho, especialmente em grupos profissionais não pertencentes ao universo do emprego formal.

Neste contexto, o objetivo deste artigo é contribuir para a literatura oferecendo instrumentos, sensíveis à nossa realidade, de mensuração do significado do trabalho. Em específico, busca somar-se ao esforço de adaptar instrumentos que tenham, em sua base teórica, o modelo de significado do trabalho proposto pelo MOW (1987). Adicionalmente, o propósito deste estudo é realizar a referida adaptação a um grupo profissional específico e ainda pouco investigado pela psicologia do trabalho e das organizações no Brasil: os profissionais das indústrias criativas. Tais indústrias englobam os setores dedicados à produção de bens e serviços de natureza cultural ou imaterial, como é o caso do Teatro, Cinema, Literatura, Artes Plásticas, Patrimônio Histórico-Cultural, e também dos setores indiretamente ligados à produção de bens de natureza simbólica/imaterial, tais como Design, Publicidade e Propaganda, Arquitetura e Moda (Caves, 2000; Hartley, 2005). Afora sua importância para o desenvolvimento cultural, as indústrias criativas são também geradoras de emprego e de renda (Howkins, 2001; Throsby, 2001a).

É importante destacar que outros pesquisadores já trilharam esse mesmo caminho, validando instrumentos para mensurar o significado do trabalho nas

indústrias criativas no Brasil – por exemplo, Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Porém, o presente artigo difere em dois aspectos. Primeiro, esses autores validaram um instrumento desenvolvido no Canadá por Morin (1996, 1997), autora que, embora também utilize o referencial do MOW (1987), desenvolve um constructo próprio para operacionalizar o conceito de significado do trabalho. Outros pesquisadores brasileiros também já utilizaram esse constructo de Morin em suas investigações (e.g.: Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Tolfo & Piccinini, 2007). Segundo, o instrumento adaptado por Bendassolli e Borges-Andrade se baseou na aplicação a um conjunto de profissionais das indústrias criativas de São Paulo. No presente estudo, é utilizada uma amostra de profissionais das indústrias criativas do Rio Grande do Norte. Com isso, este artigo também visa a contribuir para a diversificação de contextos de investigação das indústrias criativas em nosso país.

Em um breve resgate histórico, observam-se os marcos iniciais do estudo do significado do trabalho nos anos 1950/60. Em específico, merecem destaque os estudos de Morse e Weiss (1955) sobre significado do trabalho; o de Dubin (1956) sobre o trabalho como um interesse central na vida de trabalhadores industriais; e o de Lodahl e Kejner (1965) sobre envolvimento no trabalho.

Na década de 1970, pesquisas nesse domínio foram ampliadas (e.g.: Bowman, 1977; Kaplan & Tausky, 1974; Williams, Morea, & Ives, 1975), até culminarem, na década de 1980, no estudo conduzido por uma equipe internacional de pesquisadores conhecida como *Meaning of Work Research Team* ou, simplesmente, MOW (1987). Essa equipe desenvolveu uma pesquisa, em oito países, sobre o significado do trabalho, considerando-o um construto psicológico multifacetado, multidimensional e dinâmico, formado pela interação entre variáveis pessoais e ambientais.

As repercussões do estudo do MOW podem ser observadas, tanto no que diz respeito à influência teórica (ao nível do constructo) como metodológica (na escolha e operacionalização das medidas), em diversas investigações ao redor do mundo (e.g.: Basini & Hurley, 1994; Borges, 1999; Borges & Tamayo, 2001; England, 1990; Gracia, Martin, Rodríguez, & Peiró, 2001; Harpaz, Honing, & Coetzier, 2002; Uçanok, 2009). Semelhantemente, na presente pesquisa, o modelo do MOW foi adotado como a principal referência, juntamente com o conceito de envolvimento com o trabalho de Kanungo (1982). Por conta disso, na continuação, dedicamo-nos a uma apreciação geral destes referenciais.

No modelo proposto pelo MOW (1987), o significado do trabalho é composto por três dimensões: (1) centralidade, que consiste na importância absoluta e relativa do trabalho na vida de uma pessoa; (2) normas sociais concernentes a direitos e deveres do trabalho; (3) os resultados valorizados de trabalho e metas laborais. A dimensão centralidade do trabalho é composta por dois

componentes. O primeiro, crença/valor, diz respeito à identificação do indivíduo com o trabalho, resultado de um processo de consistência cognitiva baseado na comparação entre o trabalho como uma atividade e as percepções de si. O segundo componente, valorativo/afetivo, reflete-se no envolvimento com o trabalho, sendo uma resposta afetiva ao trabalho como parte da vida da pessoa, podendo também incluir elementos comportamentais, como, por exemplo, o tempo despendido em atividades de trabalho (MOW, 1987).

Adicionalmente, o MOW parte da premissa de que as experiências de vida das pessoas são distribuídas em subesferas, e que há diferenças entre as preferências particulares das pessoas com relação a cada uma delas. O segmento do trabalho pode ocupar uma posição central e ser a esfera mais importante comparada às demais; ou pode ocupar uma posição periférica, de menor importância. A medida da centralidade do trabalho, portanto, baseia-se em cognições e afetos que refletem o grau de importância absoluta e relativa do trabalho na vida da pessoa, em qualquer ponto no tempo (MOW, 1987).

As proposições do MOW (1987) se alinham, em determinada medida, à pesquisa de Kanungo (1982), para quem centralidade do trabalho é definida como envolvimento no trabalho em geral. Assim, Kanungo considera relevante a distinção entre envolvimento no trabalho e no emprego/posto atual, bem como a diferenciação entre contextos geral e específico. Suas pesquisas revelam que o envolvimento num trabalho específico não é o mesmo que o envolvimento no trabalho em geral. O primeiro é uma crença descritiva do trabalho atual, e tende a ser uma função de como esse trabalho pode satisfazer necessidades atuais de uma pessoa. Já o envolvimento no trabalho em geral (centralidade) é uma crença normativa sobre o valor do trabalho na vida de uma pessoa, sendo uma função de condicionamento cultural e de experiências prévias.

A segunda dimensão do significado do trabalho, a das normas sociais, refere-se às crenças normativas e às expectativas acerca do papel do trabalho, considerando os direitos e os deveres relativos a ele. Os deveres se referem a padrões sociais ou a normas relacionadas às obrigações do indivíduo para com a sociedade; os direitos dizem respeito às obrigações da sociedade para com o indivíduo (MOW, 1987). Por fim, a terceira dimensão do modelo proposto pelo MOW se refere aos resultados e às metas valorizados no trabalho, o que se conquista ou ganha com o trabalho e aquilo que se almeja, podendo ser simbólicos ou concretos, particulares ou universais. Na próxima seção, detalha-se o processo de operacionalização dessas dimensões/conceitos.

Método

Participantes

Para a delimitação dos participantes da pesquisa, foram adotados os critérios sugeridos por Throsby (2001a,

2001b), que estabelece três círculos concêntricos de setores que constituem as indústrias criativas. No círculo mais interno, estão os setores mais diretamente envolvidos com produção de bens culturais ou imateriais, tais como Música, Literatura, Artes Plásticas, Artesanato, Vídeo, Artes Performáticas e Arte Multimídia. O segundo círculo abarca atividades produtoras tanto de conteúdos culturais como de conteúdos indiretamente ligados à cultura. Nesse círculo, enquadram-se Edição, Rádio, Jornal, Filme, TV, Revista. No círculo mais amplo, estão os setores com conteúdo cultural que se expandem para áreas não culturais em sentido estrito, como Arquitetura, Propaganda e Turismo.

Para abranger os diversos campos de trabalho das indústrias criativas, foram considerados aptos a participar desta pesquisa profissionais desses três círculos. Com base nessa consideração, foram recolhidas informações da internet (bancos de currículos, listas de discussão, portfólios), de sindicatos, de associações culturais e de universidades. A partir desse primeiro momento, foi elaborada uma lista com os contatos de, aproximadamente, mil profissionais das indústrias criativas de diversas cidades do Rio Grande do Norte.

Duas estratégias foram consideradas na coleta dos dados: aplicação do questionário *online* e presencial. Em um primeiro momento, enviou-se *e-mail* aos mil nomes da base de contatos. Esse *e-mail* continha um convite de participação acompanhado de um *link* de acesso ao questionário. Lembretes periódicos eram feitos aos possíveis participantes. Ao final dessa etapa, 120 pessoas responderam ao *survey*. Quando se constatou que, por essa via, novas respostas estavam se esgotando, foi iniciada aplicação presencial do questionário, a qual ocorreu em eventos artísticos, em salas de aula de cursos técnicos e de especialização em artes, em congressos e em reuniões de classes. Como resultado dessa segunda etapa, 132 pessoas responderam ao questionário. Cumpre destacar que, nesses procedimentos, foram atendidos os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, conforme determinações contidas na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CSN).

No total, foram obtidos 252 questionários. Optou-se por uma estratégia de exclusão daqueles com algum item sem resposta. Ao final, 230 questionários válidos foram considerados (179 de profissionais atuando em Natal). Em termos gerais, verifica-se que 55% dos respondentes são homens, com média de idade de 31 anos ($DP=7,6$); quanto à área de atuação profissional, 39% são artistas (cantores, atores, músicos, bailarinos, artistas plásticos, escritores, artistas circenses, artistas de rua, pintores), 26% são arquitetos, 18% são designers e 17% são publicitários. Com relação à experiência, o tempo médio de atuação no mercado é 8 anos ($DP=10,1$); o profissional menos experiente tinha um ano de atuação e o mais experiente, 43 anos. Portanto, trata-se de uma amostra heterogênea em termos de experiência de

trabalho. Quanto aos tipos predominantes de vínculos de trabalho, 67,4% não têm carteira assinada (profissionais liberais, autônomos em geral ou *free-lancers*), contra 26% com carteira assinada (os 6,6% restantes possuem outros vínculos de trabalho). No tocante à formação, 31% possuem graduação completa, 26% possuem Pós-Graduação e 12% possuem Ensino Médio incompleto.

Instrumento

O instrumento de coleta dos dados utilizado no presente estudo é constituído por medidas validadas por Pérezgonzález e Vilela (2005). Esses autores tomaram como base as subescalas desenvolvidas originalmente pelo MOW (1987) em seu inventário de significado do trabalho (*MOW Interview Schedule*), e também a escala de centralidade do trabalho desenvolvida por Kanungo (1982) (*Work Involvement Scale*). Os autores fizeram uma série de adaptações naquelas medidas originais do MOW, das quais merecem destaque a homogeneização das escalas de resposta – que passaram a ser em formato Likert – e a opção por mesclar os itens das diversas subescalas – embora preservando a coerência do conjunto.

As medidas utilizadas por Pérezgonzález e Vilela (2005) avaliam seis dimensões do constructo significado do trabalho, coerentes com o referencial teórico

desenvolvido pelo MOW (1987), compondo um instrumento com 41 itens. As dimensões são: centralidade do trabalho, com oito itens; resultados valorizados do trabalho, com seis itens; metas do trabalho, com 11 itens; papéis do trabalho, com seis itens; direitos do trabalho, com cinco itens; deveres do trabalho, com cinco itens.

Pérezgonzález e Vilela (2005) realizaram três estudos destinados a identificar a estrutura fatorial subjacente às medidas por eles utilizadas. Para os propósitos deste artigo, será relatado o terceiro desses estudos, uma vez que, nele, os autores afirmam ter identificado fatores mais estáveis e coerentes do ponto de vista da teoria. O referido estudo foi realizado, na Espanha, com uma amostra de 297 pessoas, das quais 128 eram estudantes de psicologia de uma universidade, e os outros 169 se distribuíam entre trabalhadores com carteira assinada, autônomos, desempregados e jovens em busca do primeiro emprego. Utilizando análise fatorial (técnica dos componentes principais e rotação oblíqua), os autores identificaram uma estrutura composta por nove fatores, os quais explicavam 59% da variância total, com cargas fatoriais variando de 0,43 a 0,90, e determinante da matriz de 1,471E05. A Tabela 1 apresenta a estrutura fatorial após as análises de Pérezgonzález e Vilela, na qual são retidos 34 dos 41 itens iniciais do instrumento.

Tabela 1
Estrutura Empírica da Medida Original Utilizada por Pérezgonzález e Vilela (2005)

Fator	Descrição	Itens (códigos)
1. Centralidade	Agrega os itens da subescala adaptada de Kanungo (1982), a qual avalia envolvimento e identificação com o trabalho	B3, B5, B8, B7, B11, B1
2. Papéis do trabalho	Carrega as variáveis associadas à importância dos papéis no trabalho (tipo de ocupação, empresa, tarefas, pessoa).	E10, E11, E12, E14, E13
3. Econômico	Agrega variáveis relacionadas a resultados valorizados do trabalho, em especial remuneração (aspectos extrínsecos)	E9, E16, B2, F8, B9
4. Deveres	Reúne variáveis sobre deveres no trabalho (crenças normativas)	F6, F10, F4
5. Expressivo	Composto por variáveis relativas a aspectos expressivos (intrínsecos) do trabalho	E1, E2, E10, E3
6. Interpessoal e manter ocupado	Carrega variáveis relacionadas à função do trabalho, bem como uma variável que se esperaria carregar no fator 1	B4, B13, B14
7. Direito a um (bom) trabalho	Variáveis referentes a direitos, em particular, ao direito a ter trabalho com significado	F9, F7
8. Conforto	Carrega variáveis sobre metas de boas condições de trabalho, tanto físicas como interpessoais, e de estabilidade	E6, E7, E8
9. Direitos e contribuição	Variáveis relativas a normas sociais sobre direito à formação. Carrega um item que se esperaria pertencer ao fator 4.	F1, F3, F2

Nota. Os fatores e respectivos itens são apresentados na ordem (decrecente) da variância explicada e de cargas fatoriais observadas na estrutura identificada pelos autores.

No presente estudo, foram utilizadas 31 das 41 questões do instrumento original de Pérezgonzález e

Vilela (2005), avaliadas em escala tipo Likert de cinco pontos. Essas questões correspondem às quatro

primeiras dimensões do significado do trabalho já comentadas – centralidade do trabalho e resultados valorizados do trabalho (itens classe B da Tabela 1), metas do trabalho e papéis do trabalho (itens classe E). Isso significa que não foram utilizadas neste estudo as dimensões referentes a direitos e a deveres do trabalho (itens classe F), pois elas se revelaram problemáticas em tentativas anteriores de adaptação à realidade brasileira (e.g.: Bastos, Pinho, & Costa, 1995; Soares, 1992).

Como a versão original dos instrumentos era espanhola, procedeu-se, primeiramente, à tradução (reversa) e à validação semântica dos itens para o português. Dois juízes participaram desse processo, que consistiu em verificar se a versão traduzida apresentava problemas de compreensão. Em seguida, 10 pessoas com as características da população-alvo participaram de um pré-teste com o mesmo objetivo. Nenhum dos itens foi eliminado após esses procedimentos; apenas foram aperfeiçoados linguisticamente, com o intuito de assegurar sua compreensão por respondentes.

Por fim, tendo em vista comparações posteriores, também foram acrescentadas ao inventário duas questões relativas à centralidade tais como propostas pelo MOW (1987), sendo a primeira sobre centralidade absoluta (pedia-se à pessoa que assinalasse, numa escala de 1 a 5, o grau de importância do trabalho em sua vida) e a outra sobre centralidade relativa (pedia-se à pessoa que repartisse 100 pontos entre as seguintes esferas de vida: trabalho, família, lazer, religião e comunidade).

Análise de Dados

Ainda que a literatura disponha de informações sobre a estrutura fatorial das medidas aqui utilizadas (Pérezgonzález & Vilela, 2005), decidimos conduzir uma análise fatorial exploratória. Por duas razões. Primeiro, porque temos um contexto distinto daquele para o qual o instrumento foi originalmente validado. Segundo, porque nesta pesquisa estamos lidando com um grupo profissional muito específico. Uma vez que os significados que as pessoas atribuem ao trabalho podem variar conforme sua experiência, valores, crenças e grupos profissionais, faz-se necessária uma nova análise com os dados obtidos com esse público para verificar possíveis diferenças empíricas. Utilizou-se a técnica dos componentes principais (considerando a sua natureza exploratória) e rotação oblíqua Promax (pelo fato de a base teórica indicar interdependência entre fatores de significado do trabalho – De-Keyser, Qvale, Wilpert & Ruiz Quintanilla, 1988; Pérezgonzález e Vilela,

2005), operacionalizadas pelo *software* estatístico SPSS versão 18.

O primeiro passo da análise foi explorar as características da matriz de correlação formada por todos os 31 itens do questionário originalmente aplicado. Nessa etapa, foi inspecionado se cada um dos itens estava correlacionado com a maioria dos outros, usando como critério um índice de correlação de 0,30 ($p < 0,05$). Com base nisso, três itens foram eliminados. Não foram identificados sinais de multicolinearidade. Também se inspecionou a matriz de correlação anti-imagem, complementada pela realização de testes que confirmaram a fatorabilidade dos dados ($KMO = 0,80$; Teste de Bartlett altamente significativo, $p < 0,001$).

O segundo passo foi a extração dos fatores. Em uma primeira solução, foi identificada uma estrutura com oito fatores (critério de Kaiser: *eigenvalues* maiores que 1 e pesos fatoriais iguais ou superiores a 0,40), a qual explicava 64% da variância total. Contudo, essa primeira solução não proporcionou uma boa explicação conceitual dos itens em cada fator. Assim, buscando um balanceamento entre critérios estatísticos e significação teórica, optou-se por explorar outras soluções fatoriais, utilizando os critérios de retenção de cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,40; indicativos do *scree plot*; nível de confiabilidade interna para cada fator (alfa de Cronbach em torno ou superior a 0,70); fatores com, pelos menos, três itens carregados. Diversas opções foram consideradas com base nesses critérios, e, ao longo desse processo, uma estrutura fatorial composta por cinco fatores foi escolhida. Ela será apresentada na próxima seção.

Resultados

Como acaba de ser mencionado, uma estrutura fatorial constituída por cinco fatores foi escolhida, explicando 52% da variância total e sendo composta por 25 itens², com um alfa geral de 0,86. A Tabela 2 apresenta esses fatores, com suas respectivas cargas fatoriais, médias e alfas.

Uma inspeção na estrutura fatorial apresentada na Tabela 2 mostra, globalmente, diferenças e semelhanças com relação à estrutura do estudo original de Pérezgonzález e Vilela (2005), conforme Tabela 1. No que diz respeito às diferenças, os autores espanhóis encontraram uma estrutura com nove fatores, embora seja preciso lembrar que eles utilizaram duas dimensões a mais do que na presente investigação, relativas a direitos e a deveres. Desconsiderando os três fatores associados a essas duas dimensões, restam, pela Tabela 1, seis

² Os seis itens eliminados foram: Acredito que a principal função do trabalho é a remuneração (B2); Acredito que o trabalho consiste, principalmente, numa forma útil de servir à sociedade (B6); Acredito que, na vida, não há nada mais importante que o trabalho (B12); Acredito que o trabalho tem a função principal de manter as pessoas ocupadas (B13); Acredito que o trabalho deve consumir uma parte mínima da vida das pessoas (B14); Ter boas condições físicas no trabalho (iluminação, temperatura, limpeza...)(E7).

fatores correspondentes às quatro dimensões utilizadas neste estudo (conforme descrito na seção método), a saber: centralidade, papéis no trabalho, econômico, expressivo, interpessoal e manter ocupado, e conforto. Portanto, são seis fatores no estudo original (retendo 34

itens), contra cinco fatores identificados neste estudo, os quais são nomeados e descritos a seguir (retendo 25 itens) (Tabela 2). Afora a diferença no número de fatores, há também diferenças no conteúdo dos fatores e na variância explicada.

Tabela 2

Matriz Padrão (Rotacionada) com a Proposição de Cinco Fatores, Acompanhados de suas Respectivas Cargas, Médias e Medidas de Confiabilidade

Itens	Fatores				
	1	2	3	4	5
(E3) Ter uma grande autonomia para realizar o trabalho	0,91				
(E1) As oportunidades de aprender novas coisas por meio do trabalho	0,71				
(E4) Que haja um bom ajuste entre as exigências do trabalho e minha preparação ou experiência	0,62				
(E8) As boas relações interpessoais com os supervisores e colegas	0,52				
(E13) Que o trabalho que faço seja interessante	0,51				
(B10) Acredito que o trabalhar é essencialmente interessante e satisfatório	0,48				
(E15) O produto ou serviço resultante do trabalho	0,42				
(B8) Acredito que o trabalho é, em geral, uma das coisas mais importantes na vida das pessoas		0,76			
(B7) Acredito que o trabalho é algo no qual as pessoas deveriam se envolver a maior parte do tempo		0,74			
(B11) Acredito que a vida só tem sentido para as pessoas quando elas se envolvem no trabalho		0,73			
(B5) Acredito que o trabalho deve ser considerado central na vida das pessoas		0,67			
(E16) Ter um bom salário			0,90		
(E9) O dinheiro que se consegue com o trabalho			0,79		
(E17) Ter um horário adequado			0,65		
(E6) Ter estabilidade no emprego			0,61		
(E2) As oportunidades de ascensão ou promoção			0,49		
(B4) Acredito que a principal função do trabalho é permitir contatos interessantes com outras pessoas				0,76	
(B3) Acredito que os principais objetivos na vida das pessoas devem se orientar para o trabalho		(0,41)		0,52	
(B9) Acredito que o trabalho tem a principal função de gerar status e prestígio				0,51	
(B1) Acredito que as coisas mais importantes da vida das pessoas são as relacionadas com o trabalho				0,50	
(E5) Ter muita variedade nas coisas feitas no trabalho				0,49	
(E11) A empresa ou organização para a qual trabalha					0,82
(E12) O tipo de pessoas com as quais trabalha					0,77
(E13) As tarefas que se realizam enquanto trabalha					0,47
(E14) O tipo de ocupação ou profissão na qual trabalha					0,41
Variância explicada por fator (%)	23,43	11,98	7,08	5,27	4,69
alfa de Cronbach (escala: 0,86)	0,76	0,77	0,78	0,67	0,70
Média por fator	4,41	2,81	4,27	2,98	4,21
Desvio-padrão	0,55	0,89	0,64	0,74	0,64

Nota. Método de extração: Componentes Principais. Método de rotação: Promax (com normalização de Kaiser). Cargas fatoriais menores que 0,40 foram excluídas. Os números entre parênteses indicam o compartilhamento de cargas fatoriais entre os fatores 2 e 4.

Por exemplo, no estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005), o fator que mais explica a variância dos dados é a centralidade do trabalho; neste, é o fator 1, a ser denominado autonomia e aprendizagem, uma vez que seus itens com maiores cargas (E3 e E1) se referem a essas duas características do trabalho. Outra característica do fator 1 é que ele carrega dois itens (E13 e B10)

referentes ao papel do trabalho como algo interessante, satisfatório. Portanto, os quatro aspectos que descrevem esse fator são a autonomia, a possibilidade de aprender no trabalho, o conforto de realizar um trabalho convergente com os próprios interesses e o caráter intrinsecamente interessante (significativo) do trabalho. No estudo de Pérezgonzález e Vilela, essas características

pertencem a três fatores distintos: expressivo, conforto e papéis (Tabela 1).

Outra diferença de composição de fatores ocorre no fator 3 deste estudo, a que se denominará instrumental. O item que melhor o representa é o E16, referente a salário, seguido de dinheiro (E9). Os demais também fazem menção a aspectos extrínsecos do trabalho, como condições de trabalho (E17, E6) e oportunidades de ascensão (E2). No estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005), esses itens se distribuem em três fatores: econômico, conforto e expressivo (Tabela 1). Porém, ao se considerar o nível dos itens, nota-se uma proximidade entre ambas as estruturas, uma vez em que os itens E16 e E9 também contêm cargas mais elevadas no fator econômico (no estudo espanhol), revelando uma possível estabilidade desses itens que mensuram aspectos pecuniários/extrínsecos envolvidos no significado do trabalho.

O fator 4 é, de todos os apresentados na Tabela 2, o que contém maior diversidade de itens. Levando-se em consideração que os três primeiros itens com as maiores cargas fatoriais se referem a funções do trabalho, pode-se denominar o fator 4 com o termo “função de trabalho”. E, dentre essas funções (ou resultados valorizados), o que se destaca é relacionamento interpessoal (B4). No estudo de Pérezgonzález e Vilela (2005), os itens que aqui compõem um único fator se distribuem em três fatores: interpessoal, centralidade e econômico. Porém, e novamente considerando o nível dos itens, observa-se que o item B4 aparece, tanto neste estudo como no espanhol, com a carga fatorial mais elevada, novamente revelando, em hipótese, uma possível estabilidade desse item na avaliação das funções do trabalho.

Já no que diz respeito a similaridades entre as duas soluções fatoriais, destacam-se o caso dos fatores 2, centralidade, e 5, o qual denominaremos papéis do trabalho. Ambos os fatores são assim denominados por Pérezgonzález e Vilela (2005). Essa similaridade sugere certa estabilidade dessas duas características do significado do trabalho, as quais poderiam estar menos expostas aos riscos de adaptação à amostra/contexto. No caso do fator 5, a similaridade de composição de itens foi quase completa comparativamente ao estudo espanhol – exceto pela presença de um item a mais nesse último caso.

No que diz respeito à centralidade, trata-se, conforme se aponta na literatura (e.g.: Borges, 1999; Borges & Yamamoto, 2010), de um dos atributos mais estáveis do constructo significado do trabalho. Porém, é importante observar que há distintas medidas de centralidade. No presente estudo, como explicitado na seção método, foram utilizadas duas: a de Kanungo (1982), cuja versão aqui adotada foi aquela adaptada por Pérezgonzález e Vilela (2005), e a do MOW (1987). Assim, considerando a primeira medida (expressa no fator 2), tem-se uma média de 2,81 ($DP=0,89$) (em uma escala de 1 a 5). Quando, porém, se consideram as medidas do MOW, a média da centralidade absoluta é 3,67 ($DP=0,82$), e as

médias da centralidade relativa (trabalho em relação a outras esferas de vida, numa distribuição repartida de 100 pontos) são: família ($M=33,04$; $DP=15,56$), trabalho ($M=28,0$; $DP=15,5$), lazer ($M=19,06$; $DP=11,8$), religião ($M=11,24$; $DP=12,1$), e comunidade ($M=10,50$; $DP=11,3$). Semelhantemente à versão espanhola, na qual nem todos os itens de centralidade carregaram nesse fator esperado, no presente estudo há um item (B3) que compartilha carga com o fator 4, e outro item que carrega nesse último fator. Decidiu-se manter o item B3, pois isso pode revelar, em hipótese, algum potencial problema em novas aplicações dessa medida de centralidade de Kanungo, como se discute a seguir.

Discussão

A medida testada neste estudo foi desenvolvida com um conceito que vem sendo investigado há décadas. Esse conceito alcançou certo nível de densidade teórica que, em tese, reduz os riscos de sua adaptação à amostra/contexto. Com isso, pode-se perguntar: qual o papel do contexto na determinação das diferenças sinalizadas na seção anterior? Como se viu, este estudo identificou cinco fatores para o significado do trabalho com esse grupo de profissionais das indústrias criativas, enquanto que o de Pérezgonzález e Vilela (2005) identificou seis (desconsiderando os fatores relativos às duas dimensões não utilizadas no presente estudo, sobre direitos e deveres do trabalho). Além de diferenças no número de fatores (visão geral), houve também, como descrito, diferenças na composição dos fatores, exceto em dois casos, quando se identificaram similaridades (fatores 2 e 5).

Para responder à questão acima colocada, é sugestivo demarcar uma diferença entre, de um lado, o “conceito” de significado do trabalho, e, de outro, suas características empíricas. De acordo com Osigweh (1989), um conceito é composto por significados e pode ser desdobrado em duas dimensões: extensão e intensão. A primeira diz respeito à classe de coisas ou objetos (fenômenos) abarcados pelo conceito. Trata-se do sentido referencial do conceito (denotação). A intenção diz respeito à condição que um objeto deve satisfazer para ser descrito, corretamente, pelo conceito. Ela se refere às características, propriedades ou atributos do conceito (conotação). Um conceito pode ser puramente abstrato ou empírico. Nesse último caso, seu conteúdo (significados) pode variar, reposicionar-se e transformar-se, embora o conceito, como extensão, não mude, isto é, não deixe de abarcar aquela classe de objetos ou fenômeno a que se refere – a menos que a base empírica coloque o próprio conceito em risco, ou, ainda, a menos que o conceito seja muito abrangente (vago) ou muito específico (restrito). Em termos de medida, isso levaria a problemas de validade de constructo.

Trazendo essa concepção para o presente estudo, pode-se dizer que, não obstante as diferenças observadas

na estrutura empírica do significado do trabalho entre as duas amostras (brasileira e espanhola), o constructo em si (conceito), os domínios teóricos que abarca, não parecem ser colocados à prova. Isso significa que, tanto os fatores aqui encontrados (Tabela 2) como os de Pérezgonzález e Vilela (2005) (Tabela 1), ainda que (parcialmente) distintos entre si, parecem confirmar os domínios conceituais propostos pelo MOW (1987), notadamente em termos de suas dimensões constitutivas – por exemplo, papéis no trabalho, metas relacionadas ao trabalho, resultados valorizados, centralidade do trabalho. Os próprios Pérezgonzález e Vilela chegam a essa conclusão em seu estudo.

Porém, o contexto e o grupo profissional desempenham um papel na variabilidade de significados atribuídos ao trabalho, como já antecipado na introdução. Assim, é preciso considerar a especificidade dos participantes desta pesquisa, bem como seu contexto de atuação. Enquanto a pesquisa espanhola contou com uma amostra de trabalhadores de setores “convencionais” da economia (além de estudantes, desempregados e jovens em busca do primeiro emprego), esta abordou um grupo profissional cujas características de trabalho são, em alguma medida, *sui generis*, seja no que concerne a aspectos como formatos de trabalho, concepções de valor e resultados esperados, produtos gerados, tipos de interação profissional, rotinas e procedimentos (Caves, 2002), seja em termos de cultura de trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011), o que impacta no sentido que os profissionais atribuem a esse último.

No presente caso, esse impacto pode se refletir tanto na quantidade de fatores como na composição empírica e também nas médias fatoriais, embora não possam ser feitas comparações robustas nesse caso, pois o presente estudo não tinha como objetivo identificar invariância fatorial, um requisito obrigatório na comparação de médias fatoriais entre grupos (Milfont & Fischer, 2010). O foco do artigo é a exploração de características de validade da medida desenvolvida por Pérezgonzález e Vilela (2005), usando, para isso, uma amostra de profissionais das indústrias criativas. Assim, e a título meramente reflexivo, será considerado um fator em particular com o intuito de discutir a questão colocada no início desta seção, relativa ao papel do contexto. Trata-se do fator centralidade do trabalho – pois, como já mencionado, essa é uma das características do constructo significado do trabalho mais investigadas.

Como apresentado na seção anterior, o fator 2, centralidade do trabalho, obteve a menor média dentre todos os fatores. A que se deveria essa menor média (2,81)? Primeiro, à menor importância atribuída a essa esfera de vida pelos profissionais aqui pesquisados, tal como aponta a literatura, nas últimas décadas, sobre a reconfiguração do lugar do trabalho como componente subjetivo constituinte da identidade. Porém, e como contraponto, em estudo com profissionais das indústrias criativas paulistas, Bendassolli e Borges-Andrade (2011) identificaram uma

média de centralidade absoluta (MOW, 1987) mais alta – para 82% dos respondentes, o trabalho foi pontuado com importância máxima (ou seja, 6, numa escala de 1 a 6). Logo, uma sugestão para futuras investigações é explorar possíveis diferenças culturais.

Contudo, é necessário lembrar que foram utilizadas duas medidas de centralidade neste estudo: a de Kanungo (a partir da adaptação feita por Pérezgonzález & Vilela, 2005) e a do MOW (1987). Assim, ao apresentarem médias diferentes (2,81 e 3,67, respectivamente), pode-se questionar, na forma de hipótese, a sensibilidade de cada medida para avaliar centralidade do trabalho. A de Kanungo, ao propor avaliar centralidade como importância e envolvimento, pode ter tornado a medida menos convergente, o que justificaria o fato de dois itens dessa subescala carregarem em outro fator (aqui mantidos para efeitos de discussão). Quer dizer, essa subescala avaliaria, de um lado, aspectos cognitivos (importância) e, de outro, aspectos afetivos (envolvimento). Similarmente, isso pode ter tornado a medida de centralidade de Kanungo menos convergente com a medida de centralidade absoluta do MOW. Isso poderia explicar, pelo menos em parte, as diferenças entre as médias de cada uma delas, muito embora ambas continuem menores do que a média encontrada no mencionado estudo, também realizado nas indústrias criativas, de Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Novamente, este pode se tornar tópico de nova investigação.

Conclui-se, com base nas discussões anteriores, que o instrumento contém uma estrutura fatorial alinhada com os domínios teóricos do constructo proposto pelo MOW (1987), especificamente papéis no trabalho, metas relacionadas ao trabalho, resultados valorizados e centralidade do trabalho. As medidas de confiabilidade mostradas na Tabela 2 indicam que o instrumento, globalmente falando, parece adequado (alfa de Cronbach de 0,86), com alfas fatoriais variando de bons (fatores 1, 2 e 3) a satisfatórios (fatores 4 e 5). Comparativamente à medida original, proposta por Pérezgonzález e Vilela (2005), houve uma redução no número de itens: de 34 (versão espanhola) para 25, aglutinados em cinco fatores (em ordem de importância na explicação da variância total): autonomia e aprendizagem; centralidade; instrumental; funções do trabalho; papéis do trabalho.

O estudo aqui apresentado possui alguns condicionantes, os quais podem ter afetado os resultados, e cujo endereçamento pode ensejar novos estudos. Primeiro, trabalhou com um grupo profissional muito específico – e esse fato, apesar de se justificar pela opção, indicada na introdução, de disponibilizar instrumentos voltados às indústrias criativas, pode ter dificultado o processo de validação. Isso porque se trata de um conjunto de medidas originalmente pensadas e validadas para trabalhadores em geral, com algumas características laborais talvez mais homogêneas, o que nem sempre se verifica nas indústrias criativas. Em termos de representações sociais,

por exemplo, “trabalho”, nas indústrias criativas, pode remeter a ideias como emprego, burocracia, rotina, organizações, isto é, ao universo do “taylorismo”, em geral visto com viés negativo por esses profissionais (Menger, 2002). Isso pode ter influenciado o modo como o respondente interpretou as questões que lhe foram feitas (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011, 2012).

O segundo condicionante diz respeito à perspectiva exploratória adotada na análise. Portanto, a discussão aqui realizada, concernente a diferenças e similaridades entre a estrutura fatorial do instrumento original e a identificada neste estudo, é de caráter mais “qualitativo”. Como já sinalizado no texto, não foi propósito da análise fazer comparações entre grupos provenientes de contextos distintos (no caso, o espanhol e

o brasileiro), mas tão somente encontrar uma solução fatorial sustentável teoricamente, cuja medida possa ser novamente aplicada a outros profissionais das indústrias criativas no Brasil, contribuindo, assim, para o aperfeiçoamento da medida.

Como consequência, um terceiro condicionante diz respeito ao foco do artigo. Ao priorizar o estudo da validade da medida, não foi possível avançar com análises descritivas do significado do trabalho para esse grupo de participantes. Porém, esse condicionante pode se transformar em sugestão para outros pesquisadores se dedicarem a essa tarefa, utilizando a medida aqui validada. Isso contribuiria para a ampliação dos estudos sobre significado do trabalho, abarcando setores ainda pouco estudados, como é o caso das indústrias criativas.

Referências

- Basini, S. G., & Hurley, J. J. (1994). Hierarchy and the meaning of working. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(1), 51-64.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2012). Representações e estratégias identitárias na experiência do artista. *Psicologia & Sociedade*, 24(3), 607-618.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159.
- Borges, L. de O. (1997). Os atributos do significado do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13(2), 211-207.
- Borges, L. de O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139.
- Borges, L. de O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 1(2), 11-44.
- Borges, L. de O., & Yamamoto, O. H. (2010). O significado do trabalho para os psicólogos brasileiros. Em A. V. B. Bastos e S. M. G. Gondim (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 223-247). Porto Alegre: Artmed.
- Bowman, J. S. (1977). The meaning of work and the middle manager. *California Management Review*, 19(3), 63-70.
- Caves, R. (2000). *Creative industries*. Harvard: Harvard University Press.
- De-Keyser, V., Qvale, T., Wilpert, B., & Ruiz Quintanilla, S. A. (Orgs.). (1988). *The meaning of work and technological options*. Chichester: John Wiley.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142.
- England, G. W. (1990). The patterning of work meanings which are coterminous with work outcome levels for individuals in Japan. *Applied Psychology: An International Review*, 39(1), 29-45.
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M., & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e validação da escala de significados atribuídos ao trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 183-195.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Harpaz, I., Honig, B., & Coetzier, C. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37(1), 230-244.
- Hartley, J. (2005). *Creative industries*. London: Blackwell.
- Howkins, J. (2001). *The creative economy*. London: Penguin.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kaplan, H. R., & Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, 17(2), 185-198.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 23-33.
- Meaning of Work International Research Team, MOW (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Menger, P. M. (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur*. Paris: Seuil.
- Milfont, T. L., & Fischer, R. (2000). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychology*, 3(1), 111-121.
- Morin, E. (1996). L'efficacité organisationnelle et sens du travail. Em T. Pauchant (Ed.), *La quête du sens* (pp. 257-286). Quebec: Éditions de l'organisation.
- Morin, E. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, 3(2/3), 26-45.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Morse, N. C., & Weiss, R. C. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Osigweh, C. A. B. (1989). Concept fallibility in organizational science. *The Academy of Management Review*, 14(4), 579-594.
- Pérezgonzález, J. D., & Vilela, L. D. (2005). *La centralidade del trabajo*. Raleigh: Lulu, Inc.
- Porto, J., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da escala de valores do trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Distrito Federal, DF, Brasil.

- Throsby, D. (2001a). *Economics and culture*. Cambridge: CUP.
- Throsby, D. (2001b). Defining the artistic workforce: The Australian experience. *Poetics*, 28(4), 255-271.
- Tolfo, S.R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(Especial), 38-46.
- Uçanok, B. (2009). The effects of work values, work-value congruence and work centrality on organizational citizenship behavior. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(1), 1-14.
- Williams, R. S., Morea, P. C., & Ives, J. M. (1975). The significance of work: An empirical study. *Journal of Occupational Psychology*, 48(1), 45-51.

Recebido em abril de 2013
Reformulado em agosto de 2013
Aprovado em fevereiro de 2014

Sobre os autores

Pedro F. Bendassolli é Doutor em Psicologia Social do Trabalho (USP). Professor do Departamento de Psicologia da UFRN e de seu Programa de Pós-graduação.

Joatã Soares Coelho Alves é Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestrando do Programa de Pós-Graduação do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Camila Costa Torres é graduada em Psicologia pela Universidade de Brasília, com mestrado e doutorado em Psicologia, com ênfase em Ergonomia, pela mesma Universidade. Professora Adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.