

A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST

The Factor Structure of Work Meaning and Motivation

Livia de Oliveira Borges
Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Antônio Alves Filho
Universidade Potiguar

Resumo

O Inventário da Motivação e Significado do Trabalho compõe-se de quatro escalas, sendo duas referentes às facetas do significado do trabalho – atributos valorativos (como o trabalho deve ser) e atributos descritivos (como o trabalho é concretamente) – e duas referentes aos componentes da motivação – expectativas (o que se espera que o trabalho seja) e instrumentalidade (quanto o esforço ou dedicação ao trabalho garante a obtenção de resultados desejáveis ou não). O estudo tem por objetivo aperfeiçoar o inventário, buscando melhores índices de consistência e verificando a estabilidade da estrutura fatorial das escalas. Aplicou-se o inventário numa amostra de 525 participantes, dos quais 55,2% eram profissionais de saúde, 23,4%, trabalhadores de uma distribuidora de petróleo e 21,3%, bancários de um Banco de economia mista. As análises fatoriais confirmatórias e os coeficientes Alfa de Cronbach das escalas indicaram que as modificações implementadas implicaram melhorias de consistência e nas estruturas fatoriais.

Palavras-Chave: Significado do Trabalho; Motivação; Análise Fatorial

Abstract

The factor structure of work meaning and motivation

The motivation and work meaning inventory has four scales. Two scales are about the facets of the meaning of work: values attributes (how work should be), and descriptive attributes (how work actually is). Other scales refer to the components of motivation: the expectation (what it is hoped that the work be), and the instrumentality (how much the effort or dedication to work imply obtaining the desirable results or not). This study aims to improve the inventory, searching for better coefficients of consistency, and verifying the stability of factor structures of these scales. A sample of 525 participants completed the inventory. Of these, 55.2% were health professionals, 23.4% were workers from a distributor of oil, and 21.3%, of a government bank. The factor analysis and Cronbach's Alpha coefficients indicated that the changes resulted in better consistency and factor structures.

Key-Words: Meaning of Work; Motivation; Factor Analysis.

Endereço para correspondência: R. Prof. Luis Carlos Teixeira,
10. Bairro Lagoa Nova. 59.075-130. Natal-RN. E-mail:
liviab@diggi.com.br.

Publicação decorrente do desenvolvimento do Projeto Integrado de Pesquisa (Comportamento no trabalho e saúde: um estudo com profissionais de saúde em Natal. Os autores agradecem a todos os que colaboraram, em especial ao pesquisador Ms. João Carlos T. Argolo, aos estudantes de mestrado Vladimir Claudino O. Barros e Ana Maria S. Lima e às estudantes de iniciação científica Viviane S. Félix, Hilze Moura e Pollyanna S. Gê.

Assinalar o crescimento da influência da Cognição Social na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) já é lugar comum (Bastos, 2000; Bastos & Siqueira, no prelo; Bruner, 1997/1990; Katzell, 1994) e, sem dúvidas, é também de reconhecimento geral que sua influência incrementou as pesquisas na área e marcou grandes tendências como a busca permanente de base empírica, a adoção de uma perspectiva sistêmica, a disposição de estar pondo a prova modelos e teorias e o direcionamento da

atenção de psicólogos e psicologistas para novos temas, a maior parte relativos à cultura, como significado do trabalho, comprometimento no trabalho, aprendizagem nas organizações, percepção de suporte organizacional, crenças e valores. A influência da Cognição Social, no entanto, é alvo também de muitas críticas e preocupações, inclusive algumas originadas entre aqueles que a representam.

Assim, segundo Bruner (1997/1990) desde a revolução cognitivista que se reivindica uma abordagem mais interpretativa e centrada na construção de significados, o que não se consolidou até o momento. Tanto o referido autor, como outros estudiosos (como Fiske, 1992) afirmam que a influência da atenção centrada no processamento da informação e na analogia do computador levou ao tecnicismo, tornando a abordagem da Cognição Social alvo da crítica segundo a qual obteve seus êxitos à custa da desumanização do conceito de mente. Para retomar a abordagem dentro de uma perspectiva de construção sócio-histórica da mente é preciso conceder maior centralidade aos conceitos de cultura e de significados, os quais para Bruner são componentes centrais na explicação do que seja a natureza humana e situam-se na linha divisória da evolução humana, sendo os principais elementos na configuração das mentes dos que vivem sob a influência dos mesmos. São, portanto, os significados componentes mediadores importantes da relação do indivíduo com o seu mundo. Compreender os significados é, no entanto, sempre uma tarefa complexa, devido seu caráter sempre multifacetado.

Ilustrativo e elucidativo da complexidade de conceitos como significados e cultura é a frase de Bruner (1997/1990): “Uma psicologia culturalmente sensível (...) é, e deve ser, baseada não apenas no que as pessoas realmente fazem, mas no que elas dizem fazer e no que dizem que as levou a fazer o que fizeram. Diz igualmente respeito ao que as pessoas dizem que os outros fizeram e porquê. E, acima de tudo, refere-se ao que as pessoas dizem ser os seus mundos” (p. 26-27). Desta forma, dizer e fazer se constituem em uma unidade dialética e, por consequência, a cultura e os significados construídos pelos indivíduos, em conformidade com a cultura em que se insere, são causas da ação humana.

Uma segunda linha de crítica, associada ao que já foi assinalado sobre a desumanização do conceito de mente, diz respeito a secundarização do contexto socioeconômico (Álvaro-Estramiana, 1995; 1999; Borges, 1998; Bruner, 1997/1990; Fiske, 1992; Katzell, 1994), concretizada pela adoção de uma es-

tratégia teórico-metodológica de descrição do fenômeno mental sem elucidar seus nexos dialéticos com o ambiente no qual tem sentido. Reconhece-se, no entanto, como cada vez mais presente, a tendência de busca de sentido na relação dialética cognição/contexto. A importância atribuída aqui ao contexto traz a baila a discussão entre o universalismo e particularização da produção de conhecimento, ainda faltando muito para ser possível ter clareza de até que ponto aspectos da cognição são universais ou particulares à individualidade e ao regionalismo.

Outra crítica corrente à Cognição Social aponta a forma fragmentada em que lida com os temas, embora alguns autores já identifiquem uma tendência a adoção de perspectivas mais molares (Katzell, 1994; Álvaro-Estramiana, 1995), o que se faz notar no surgimento de modelos que tentam relacionar vários construtos. Na literatura especializada em medidas de comportamento organizacional, tal crítica toma corpo apontando à multiplicidade de instrumentos de mensuração em Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como a ambigüidade e interseção dos construtos nos quais se baseiam as pesquisas (por exemplo, Borges, 2001; Borges & Alves, 2002; Pasquali, 1999; Siqueira, 2002). Mas longe de tais críticas significarem que os investimentos no aperfeiçoamento instrumental devam ser reduzidos, a literatura tem apontado na direção de que o avanço na clareza dos construtos é interdependente ao aperfeiçoamento instrumental. O uso de técnicas como a análise fatorial, ao mesmo tempo, que contribui na elucidação sobre a capacidade de cada item dos questionários estruturados medirem o que se propõe, estimando quanto contribuem para mensuração de um determinado fator (validação), termina também avaliando a qualidade conceitual do construto. Explicando melhor, lembra-se uma frase de Konder (1985, p.71), descrevendo princípios da dialética: “...a prática exige um reexame da teoria e a teoria servia para criticar a prática em profundidade, servia para questionar e corrigir a prática”. Nessa linha de raciocínio, compreende-se que um bom questionário é concebido a partir de um arcabouço teórico claro, no qual tanto o construto mais amplo (latente) é tanto melhor definido quanto se identificam os seus indicadores operacionais. O teste empírico do questionário, por sua vez, permite criticar e reavaliar a qualidade conceitual do construto e da identificação dos indicadores (Pasquali, 1999).

Os avanços conceituais e instrumentais, por sua vez, respondem melhor às necessidades da prática profissional e da pesquisa em Psicologia. Quanto

melhores os instrumentos disponíveis no sentido de que realmente meçam o que declaram, melhores diagnósticos psicossociais e pesquisas os psicólogos realizam nas organizações ou sobre categorias ocupacionais e profissões.

Por isso, o Inventário de Motivação e Significado do Trabalho (IMST) foi criado, pensando em melhor munir os profissionais e pesquisadores com um instrumento confiável e, ao mesmo tempo, reunir evidências que permitam criticar os conceitos nos quais se embasa. Essas preocupações com exatidão justificam-se no fato de que interessa ao mundo do trabalho maior competência gerencial nas organizações e investir no bem-estar do trabalhador, demandado um maior conhecimento da relação do indivíduo com o seu trabalho.

A elaboração do IMST (Borges & Alves (2001) ocorreu através da ampliação do Inventário do Significado do Trabalho (Borges, 1997, 1999) pela absorção de conceitos da teoria da motivação designada como Teoria da Expectância (Vroom, 1995/1964; 1969) e das categorias empíricas a partir de entrevistas com bancários e profissionais de saúde em Natal. Importa recordar que o IST, por sua vez, foi criado fundamentando-se em ampla e multidisciplinar revisão de literatura sobre o assunto (significado do trabalho) e de categorias empíricas levantadas em entrevistas com operários da construção habitacional, costureiras e comerciários. São com tais estratégias teórico-metodológicas que se concretizam aqui uma perspectiva interpretativa dos significados a luz do contexto socioeconômico e cultural e, ao mesmo tempo, sistêmico atentando para as inter-relações entre os componentes dos significados atribuídos ao trabalho e da vivência da motivação para esse mesmo trabalho. Como se partiu da noção, já referida (Bruner, 1997/1990), de que os significados são componentes fundantes da natureza humana, compreende-se que os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão associados a suas motivações e ambos ao que fazem no ambiente de trabalho e como se relacionam com esse e com a organização empregadora. A motivação no trabalho, por sua vez, é um dos tópicos que mais tem ocupado os psicólogos, acompanhando toda a história da POT desde os anos de 20.

O IMST conta com um estudo anterior (Borges & Alves, 2001) de validação. Sua apreciação geral aponta que as diferentes escalas, as quais o compõem, são consistentes e úteis, levando em conta as proporções da variância explicada, os Coeficientes Alfa de cada fator, os coeficientes de fatorabilidade

e a capacidade dos escores nos fatores diferenciarem as categorias ocupacionais (profissionais de saúde e bancários). No entanto, dois problemas foram constatados: o primeiro referia-se ao fato da escala dos atributos valorativos (características atribuídas ao trabalho definindo como esse deve ser) mostrar-se menos consistente do que no IST e o segundo, à distinção acentuada da estrutura fatorial da escala de instrumentalidade. Esses problemas conduziam, por sua vez, a dúvidas sobre a adequação do formato tabular do questionário (IMST), além de que aquele primeiro estudo de validação sugeria a pertinência de eliminação de vários itens tornando o questionário mais leve para a aplicação. Desenvolveu-se, então, o presente estudo com os seguintes objetivos:

1 – Aperfeiçoar o Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho, buscando melhores índices de consistência e verificando a estabilidade da estrutura fatorial dos componentes da motivação e do significado do trabalho mensurados no referido questionário.

2 – Ampliar a aplicabilidade para outras categorias ocupacionais.

Para que se torne compreensível a operacionalização de tais objetivos, descreve-se sucintamente, nas seções subseqüentes, os principais conceitos sobre significado do trabalho e motivação os quais fundamentam o IMST.

Significado do Trabalho

Aborda-se (segundo Borges, 1998a) o significado do trabalho como uma cognição subjetiva, sócio-histórica e dinâmica, caracterizado por múltiplas facetas que se articulam de diversificadas maneiras. É subjetiva, apresentando uma variação individual, a qual reflete a história pessoal de cada um e representa a forma que o indivíduo interpreta e dá sentido ao seu trabalho. É social, porque além de apresentar aspectos compartilhados por um conjunto de indivíduos, reflete as condições históricas da sociedade, na qual estão inseridos. É dinâmico, no sentido de que é construído inacabado, em permanente processo de construção. Decorrente disto, sua caracterização variará conforme seu próprio caráter sócio-histórico. É dinâmico também no sentido de que está sempre em construção para cada indivíduo. Tal construção individual ocorre através do processo de socialização, no qual o indivíduo ativa e criativamente, apropria-se e recombina elementos da realidade social e material, bem como das concepções do trabalho oriundas das diversas formas de conhecimento do seu tempo histórico.

É importante perceber que esta conceituação do significado do trabalho é concernente com as tendências reclamadas à Cognição Social na introdução deste artigo no sentido de assumir uma perspectiva interpretativa, contextual e sistêmica.

A bibliografia especializada tem convergido quanto a assumir o construto - significado do trabalho - como multifacetado, embora haja divergências na identificação de quais são as principais facetas. Borges (1998) e Borges e Tamayo (2001) tem identificado essas como: a centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos.

A primeira faceta – centralidade do trabalho – supõe uma hierarquização das esferas de vida (família, trabalho, religião, lazer e comunidade) como é exposto por England e Misumi (1986) e a Equipe do MOW (1987). É, certamente, a faceta mais amplamente aceita.

Atributos descritivos designam a percepção do trabalho como ele é concretamente. Borges (1997, 1998a e 1999) identificou a estrutura fatorial destes atributos primeiramente a partir de uma amostra de trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados no Distrito Federal, através da aplicação do IST. A estrutura fatorial primária compôs-se dos seguintes fatores (Borges, 1998a e 1999): Êxito e Realização Pessoal, Justiça no Trabalho, Sobrevivência Pessoal-Familiar e Independência Econômica e Carga Mental. Com o desenvolvimento do IMST, Borges e Alves (2001) explorando a estrutura fatorial dos atributos descritivos com profissionais de saúde e bancários, identificaram um novo conjunto de fatores primários, a saber:

- a) Auto-expressão ($r^2= 53,3$ e $\alpha=0,86$): indica que o trabalho representa concretamente possibilidades de opinar, influenciando nas decisões; de expressar a criatividade; de merecer confiança e reconhecimento; ser pessoa e crescer pessoalmente;
- b) Responsabilidade e Dignidade ($r^2= 16,6$ e $\alpha=0,80$): indica que no trabalho se assume responsabilidades, sente-se produtivo e, por isso, uma pessoa digna e respeitadora;
- c) Desgaste e Desumanização ($r^2= 13,7$ e $\alpha=0,63$): indica quanto o trabalho implica no desgaste e na desumanização;
- d) Recompensa Econômica ($r^2= 8,7$ e $\alpha=0,70$): indica quanto o trabalho garante o auto-sustento e independência;
- e) Condições de Trabalho ($r^2= 7,9$ e $\alpha=0,84$): indica quanto no trabalho se pode contar com

equipamentos adequados, segurança, higiene, assistência e amparo social.

Essa estrutura fatorial dos atributos descritivos diferencia os profissionais de saúde e bancários dos trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados do Distrito Federal (participantes do estudo referido anterior de Borges, 1999 e de Borges & Tamayo, 2001). Esses resultados são mais próximos aos resultados encontrados no estudo da equipe MOW. Provavelmente, o fato está associado ao nível de instrução dos participantes.

O fator Desgaste e Desumanização faz parte da estrutura fatorial, mas, a exemplo da estrutura fatorial encontrada no estudo com operários da construção habitacional e trabalhadores de redes de supermercado (Borges, 1997; 1999; Borges e Tamayo, 2001), também apresenta um coeficiente alfa inferior aos demais fatores da escala.

Os atributos valorativos consistem em uma definição sobre o que o trabalho *deve ser*. Toma-se aqui como referência o conceito de valor de Schwartz (1994, p.21), segundo o qual é um “alvo transituacional desejável, variando de importância que funcionam como princípio-guias na vida de uma pessoa ou outra entidade social”.

Borges (1998a e 1999) e Borges e Tamayo (2001), através da aplicação do IST (Inventário do Significado do Trabalho) numa amostra de operários da construção habitacional e trabalhadores de redes de supermercado, encontraram a estrutura fatorial de tais atributos, da qual os fatores primários são: Exigências Sociais, Justiça no Trabalho, Esforço Corporal e Desumanização, Realização Pessoal e Sobrevivência Pessoal e Familiar. No primeiro teste empírico do IMST desenvolvido por Borges e Alves (2001), com profissionais de saúde e bancários, foi identificada a seguinte estrutura fatorial dos atributos valorativos:

- a) Justiça no Trabalho ($r^2= 57,9$ e $\alpha=0,91$): define que o trabalho deve garantir boas condições na forma de higiene, assistência, conforto, equidade de direitos entre colegas; provisão salarial, proporcionalidade entre esforços e recompensas (ou entre deveres e direitos) e reconhecimento;
- b) Desgaste e Desumanização ($r^2= 16,9$ e $\alpha=0,77$): define que o trabalho deve implicar em ritmo, desgaste, desumanização, repetição, ocupação, pressa e exploração;
- c) Realização ($r^2= 10,2$ e $\alpha=0,83$): define que o trabalho deve gerar prazer na forma de gosto pelos resultados, amparo social, acolhi-

- mento e confiança, independência, desafio, auto-respeito, produtividade e sentido social;
- d) Bem-Estar Socioeconômico ($r^2= 8,2$ e $\alpha=0,67$): define que o trabalho deve prover reconhecimento pelas recompensas, oportunidades de qualificação, estabilidade, boas relações interpessoais, crescimento e auto-sustento;
- e) Auto-Expressão ($r^2= 6,8$ e $\alpha=0,77$): define que o trabalho deve prover oportunidade de expressão da criatividade, das habilidades interpessoais, da capacidade de opinar, do raciocínio e do bem-estar mental.

Observa-se que a estrutura fatorial encontrada para os atributos valorativos é qualitativamente distinta daquela encontrada a partir da aplicação do IST em trabalhadores da construção civil e de redes de supermercados. Indica, pois, que os profissionais de saúde e bancários organizam as atribuições de valores ao trabalho de forma diferenciada, sendo que entre estas diferenças estão: (1) o crescimento da proporção da variância explicada pelos fatores Justiça no Trabalho e Desgaste e Desumanização; (2) o surgimento do fator designado Auto-Expressão; (3) a substituição do fator de Sobrevivência Pessoal e Familiar pelo de bem-estar; e (4) a inexistência de um fator que represente exigências sociais (demandas da sociedade). No lugar deste último, para a presente amostra, o sentido de dever está incluso em justiça no trabalho e o sentido social vinculado diretamente ao prazer pelo conteúdo do trabalho.

Apesar da estrutura conter a mesma quantidade de fatores, os últimos – bem-estar e auto-expressão – apresentam consistência (coeficiente alfa) inferior àquela da estrutura anterior, indicando que o formato tabular adotado no IMST pode ter afetado negativamente sua confiabilidade.

Por fim, entende-se por hierarquia de atributos a organização hierárquica das características atribuídas ao trabalho pelos indivíduos (Salmaso & Pombeni, 1986; Ravlin & Meglino, 1989). Borges (1998) e Borges e Tamayo (2001) têm aplicado este conceito tanto aos atributos valorativos quanto aos descritivos. Encontraram que, subdividindo amostra segundo as hierarquias, as correlações entre os fatores se tornam mais fortes. Isto significa que conhecer a organização hierárquica individual dos atributos, pode tornar previsíveis os nexos sistêmicos existentes entre os diversos fatores valorativos e descritivos, corroborando a previsão da bibliografia consultada sobre o poder de discriminação da hierarquia dos valores. Tais hierarquias são aferidas no IMST como uma medida se-

cundária, a partir da comparação dos escores individuais nos diversos fatores.

Desde os estudos da equipe do MOW (1987), a tentativa de apreensão do todo do significado do trabalho compartilhada por um grupo vem sendo realizada através do conceito de padrão do significado do trabalho, que consiste na configuração de escores dos indivíduos nas diversas facetas e fatores quando é o caso. Partindo, então, das facetas consideradas por Borges (1998 e 1999), os padrões do significado do trabalho consistem na combinação dos escores em centralidade do trabalho, nos fatores valorativos e descritivos e na hierarquia atribuída a tais fatores.

Motivação no trabalho

Sobre a motivação para o trabalho, toma-se como referência a Teoria das Expectativas, elaborada por Vroom (1995/1964). Essa, segundo Muchinsky (1994), essa teoria consagrou o conceito de Expectativas no campo da motivação. É uma teoria cognitiva e assume existir uma relação entre o esforço que se realiza e o rendimento do trabalho. Segundo Francès (1995), centra a atenção sobre o processo de motivar e não exatamente no conteúdo. É concernente com o que se tratou na introdução desse capítulo a Teoria da Expectativa pressupõe a unidade entre a mente e ação humana e valoriza a volição humana. Entretanto, é muito criticada por sua ahistoricidade, à medida que só permite revelar a motivação em um dado momento.

Tal teoria se sustenta em cinco conceitos básicos (Muchinsky, 1994; Klein, 1990; Francès, 1995; Vroom, 1995/1964): (1) Resultados do trabalho, que são as conseqüências que uma organização pode oferecer a seus empregados a partir do exercício de suas funções; (2) Valências que consistem nos valores positivos ou negativos atribuídos pelos trabalhadores aos resultados do trabalho; (3) Expectativa que consiste na percepção de quanto o esforço conduz aos resultados esperados; (4) Instrumentalidade que consiste no grau de relação percebido entre a execução e a obtenção dos resultados; (5) Força motivacional que é, então, a quantidade de esforço ou pressão de uma pessoa para motivar-se. Representa-se matematicamente pela seguinte expressão:

$$FM = E [\Sigma V_i I_i]$$

Na qual, **FM** é a força motivadora, **E** a Expectativa e **I** a Instrumentalidade.

Para Muchinsky (1994), a Teoria da Expectativa proporciona uma base racional e rica para a com-

preensão da motivação em um determinado trabalho. Oferece ampla possibilidade de aplicação e presta-se ao teste empírico. Apesar das polêmicas em torno da adequação de se multiplicar os escores dos componentes do modelo, o referido autor avalia que os estudos posteriores fortalecem o modelo e que é possível fazer previsões de boa qualidade a partir do produto de seus elementos, da soma ou de componentes em separado. Segundo Muchinsky (1994), acerca da capacidade preditiva e validade empírica pode-se consultar os estudos, por exemplo, de Mitchell e Knudsen (1973) e de Muchinsky e Taylor (1976).

Vroom (1995/1964) desenvolveu seu modelo de motivação considerando quatro grandes grupos de resultados do trabalho, a saber: a provisão de salário, o dispêndio de energia física e mental; a produção de bens e serviços; as interações sociais com outras pessoas e *status* social. O referido autor fundamentou a eleição desses resultados em uma ampla e aprofundada revisão de literatura. Entretanto, as diferenças do contexto sociohistórico, tanto no que diz respeito aonde desenvolveu seu modelo e quando, está muito distante da nossa realidade. Daí, utilizaram-se (Borges & Alves, 2001) como critério de eleição desses resultados os itens do IST somados a revisão realizada para criação do IMST (a partir de entrevistas com bancários e profissionais de saúde), para então lidar com os fatores empiricamente encontrados. Esses para as Expectativas ($r^2 = 41,1$) foram:

- a) Justiça no Trabalho e Auto-Expressão ($r^2= 69,8$ e $\alpha=0,94$): indica quanto o participante espera obter justiça no trabalho, nas formas de assistência, salário, proporcionalidade entre esforço e salário e higiene, e oportunidade de expressão da criatividade, do reconhecimento e da sua influência nas decisões;
- b) Desgaste e Desumanização ($r^2= 15,6$ e $\alpha=0,79$): indica quanto o indivíduo espera esgotar-se, ocupar-se, apressar-se e desumanizar-se;
- c) Bem-estar e Independência ($r^2= 7,7$ e $\alpha=0,87$): indica quanto o indivíduo espera encontrar estabilidade no emprego, oportunidade de profissionalização, tarefas prazerosas, garantia do sustento, do amparo social e independência enquanto consumidor;
- d) Responsabilidade ($r^2= 6,9$ e $\alpha=0,76$): indica quanto o indivíduo espera ser responsável pelo que faz, pelo respeito à hierarquia, pelo cumprimento de normas, por decisões e pela qualidade do que faz.

E para a Instrumentalidade ($r^2= 42,5$) foram:

- a) Envolvimento ($r^2= 70,1$ e $\alpha=0,91$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para que se sinta produtivo, identificado com as tarefas, responsável, digno, merecedor de confiança; incluído no grupo, adaptado às normas e respeitador da hierarquia;
- b) Justiça no Trabalho ($r^2= 13,6$ e $\alpha=0,92$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com equipamentos adequados, conforto, igualdade de direitos, assistência, proporcionalidade entre esforços e recompensas, salário e sua suficiência;
- c) Desgaste e Desumanização ($r^2= 9,2$ e $\alpha=0,76$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar desgaste e desumanização;
- d) Independência e Bem-Estar ($r^2= 7,1$ e $\alpha=0,72$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável pela obtenção de independência, auto-sustento, *status*, estabilidade e assistência.

Método

Tendo em vista a consecução dos objetivos anunciados anteriormente, planejou-se o desenvolvimento da pesquisa de forma a proporcionar modificações no IMST visando superar as limitações encontradas anteriormente e submetê-lo a novo teste empírico com uma amostra de profissionais de saúde e bancários, assemelhando-se a pesquisa anterior, mas incluindo outra categoria ocupacional – trabalhadores de uma distribuidora de derivados de petróleo (petroleiros) privada – dos quais se esperava que se aproximassem dos primeiros quanto ao nível de instrução.

Amostra

A amostra foi formada por 525 participantes, sendo 290 (55,2%) profissionais de saúde, 112 (23,4%) trabalhadores de uma empresa de distribuição de derivados de petróleo (petroleiros) privada e 123 (21,3%) bancários de um banco de economia mista. A formação da amostra seguiu uma estratégia acidental, na qual o critério de inclusão era a acessibilidade do indivíduo. Dos profissionais de saúde, 138 trabalham em Unidades Básicas de Saúde, (26,3% da amostra total) e 152 em hospitais (29% da amostra total). Estimando-se o Qui-Quadrado para exa-

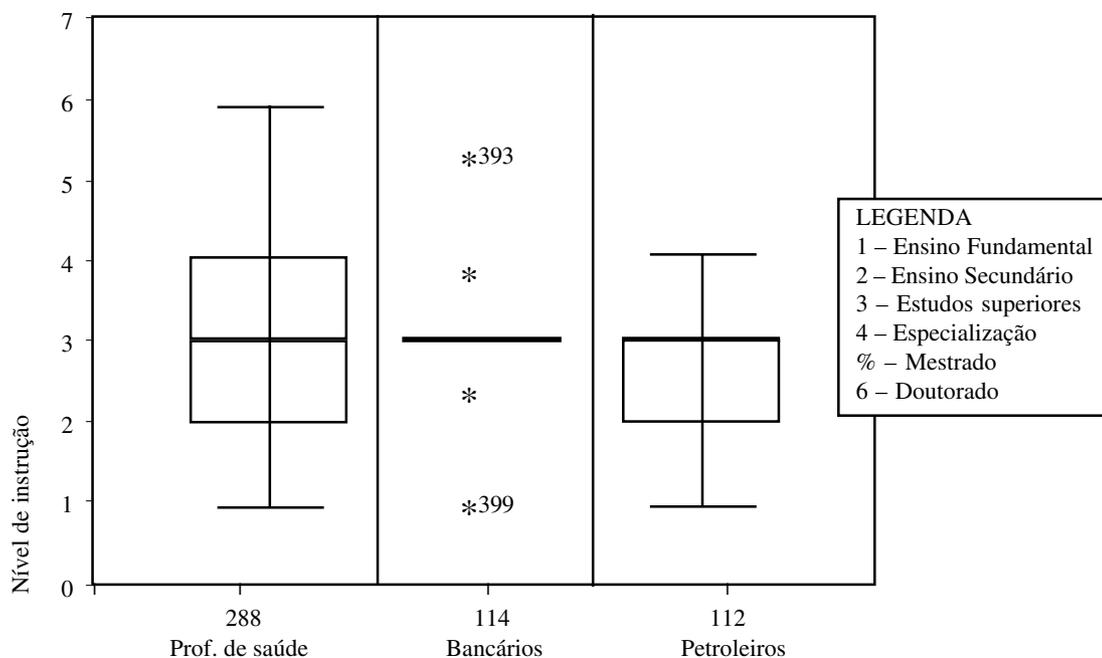
me das distribuições do nível de instrução por categoria ocupacional, verifica-se que as duas distribuições não são independentes (Qui-quadrado = 40,9, $p < 0,001$). Examinando a Tabela 1 que traz o cruzamento das duas variáveis (nível de instrução e categorias ocupacionais) verifica-se que petroleiros e bancários apresentam uma maior concentração de participantes com nível superior, enquanto os profissionais de saúde estão mais divididos entre a instrução superior e secundária. Importa observar que esta caracte-

rística dos profissionais de saúde se deve, principalmente, a inclusão dos técnicos e auxiliares de enfermagem e, por conseqüência, há maior concentração de pessoas com apenas instrução superior nos profissionais de saúde atuantes na rede hospitalar.

No entanto, importa observar que tal variação embora significativa ocorre principalmente dentro do intervalo da instrução média (secundária) e superior. A Figura 1 permite perceber isto com mais clareza. Por isso, julga-se que a inclusão dos petroleiros atende

Tabela 1. Nível de Instrução por categorias ocupacionais

		Categoria Ocupacional			
		Profissionais de saúde	Bancários	Petroleiros	Total
Nível de instrução	1º Grau	15	2	3	20
	5.2%	1.8%	2.7%	3.9%	
2º Grau	88	22	37	147	
	30.6%	19.3%	33%	28.6%	
Superior	93	72	65	230	
	32.3%	63.2%	58%	44.7%	
Especialista	86	17	7	110	
	29.9%	14.9%	6.3%	21.4%	
Mestre	5			5	
	1.7%			1%	
Doutor	1		1	2	
	3%		9%	4%	
Total	288	114	112	514	
	100%	100%	100%	100%	



Categoria Operacional

Figura 1. Nível de instrução por categoria ocupacional

a característica esperada de nível de instrução. Tal diferença já existia no estudo anterior entre bancários e profissionais de saúde.

A amostra foi composta de 67,2% de mulheres e 32,8% de homens. A maioria dos participantes declaram-se católicos (73,9%). A maioria também é casada (60%) e tem filhos (71,4%). Quanto a renda familiar declarada, 25,9% da amostra têm renda de 1 a 5 salários-mínimos, 25,3%, de 6 a 10 salários-mínimos, 28,5%, de 11 a 21 salários-mínimos e 20,2%, mais de 21 salários-mínimos. Apresentam uma média de idade de 38,2 anos com desvio padrão de 9,6.

Os instrumentos de pesquisa e seus aperfeiçoamentos

O IMST inicia-se por uma apresentação e as instruções, nas quais se trata dos seus objetivos, do anonimato do participante, do compromisso da equipe com o sigilo das respostas individuais, do conteúdo do questionário, da forma de respondê-lo e oferece exemplos de questões extras com o mesmo estilo das que serão respondidas. Em seguida, apresenta-se a escala dos Atributos Valorativos composta de 64 itens na forma de frases, cada uma descrevendo um valor do trabalho. O participante responde, escrevendo pontos de 0 a 4 em linha tracejada que antecede a frase, apontando quanto a frase descreve algo que o trabalho deve ser.

Segue-se, então, as escalas de expectativas e atributos descritivos, com 62 itens. Estão precedidas por nova instrução contendo exemplos de questões extras respondidas. Os itens são possíveis resultados do trabalho. Para essas escalas foi mantida a forma tabular, porém, no lugar de marcar um número, o participante o escreve. Essa pequena modificação tem um impacto forte na apresentação (aparência) do questionário que se torna mais leve. Nessas escalas, o participante apresenta duas respostas para cada item. Uma dizendo quanto espera que o resultado indicado no item ocorra (expectativa) e outra dizendo quanto observa aquele resultado na prática (Atributos descritivos).

Por fim, apresenta-se a escala de instrumentalidade, composta de 49 itens (resultados do trabalho), aos quais o participante responde atribuindo pontos de 0 a 4 (escreve em linha tracejada antes do item) indicando quanto o seu desempenho é útil para obter o referido resultado.

Tal formato descrito é bastante diferente da versão testada anteriormente que, assumindo a forma tabular para as quatro escalas (atributos valorativos e descritivos, expectativas e instrumentalidade),

exigia do participante quatro respostas simultâneas a cada item. O IMST foi aplicado, inserido em um protocolo de coleta de dados mais amplo, porque a presente pesquisa é parte de um Projeto Integrado de Pesquisa, intitulado Comportamento e Saúde no Trabalho. Ao final do protocolo, há uma ficha sociodemográfica.

Procedimentos

Entre os profissionais de saúde os questionários eram entregados pessoalmente e o aplicador orientava o participante sobre as instruções do questionário. Nesses casos, o participante devolvia posteriormente preenchidos. No setor de saúde pública, esse foi o único procedimento percebido como viável diante da pressão que cada profissional vivencia tendo em vista atender aos diversos usuários, seja nas Unidades Básicas de Saúde, seja nos Hospitais. No intuito de garantir representatividade da amostra nesse setor, foram escolhidas Unidades Básicas de Saúde nos quatro Distritos Sanitários da cidade de Natal. E procuravam-se aqueles que faziam parte das profissões mais numerosas (Médicos, Enfermeiros, Técnicos e Auxiliares de Enfermagem, Assistentes Sociais, Nutricionistas, Dentistas e Psicólogos), em conformidade com os parâmetros levantados junto a Secretaria Municipal de Saúde. Em cada Distrito se mantinham as proporções destas profissões da amostra como existia na sua população. Nos Hospitais, aplicavam-se os questionários nos mesmos profissionais buscadas nas Unidades Básicas, mantidas as proporções existentes em cada um. Participaram da pesquisa um hospital universitário geral, um hospital infantil, um hospital de emergência, um hospital militar e um hospital geral localizado em bairro de periferia.

No banco de economia mista, os questionários foram enviados por malote aos funcionários de todas as agências mantida por aquele banco nas capitais brasileira. Os questionários eram acompanhados de uma carta explicativa adicional solicitando a adesão de cada um. Era feito contado com um facilitador em cada agência, os quais já exercem esse papel no cotidiano, intermediando os contatos do órgão de gerenciamento de recursos humanos e os funcionários. A esse facilitador competia divulgar a pesquisa e procurar conquistar a adesão. Os funcionários respondiam e devolviam sem identificação também por malote. Na Agência na qual um colaborador da pesquisa trabalha, foi posto uma urna para que o funcionário ao devolver não se sentisse identificado.

Na empresa de distribuição de derivados de petróleo, contava-se com a colaboração do gerente

de recursos humanos. Na sede da empresa (Natal) os questionários foram aplicados por estagiários de psicologia. Nas demais filiais, os questionários foram enviados por malote e as estagiárias contatavam, por telefone, os gerentes das mesmas, mantendo contatos sempre que necessário.

As respostas dos participantes foram registradas na forma de banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Science) e as análises estatísticas desenvolvidas através das rotinas desse programa. Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (técnica dos eixos principais) para cada escala. Para cada uma fazia-se uma aplicação inicial sem estabelecer o número de fatores. Nessa, avaliavam-se os coeficientes de fatorabilidade (Tabanichnick & Fidell, 1989), os coeficientes de comunalidade de cada item, a explicação da variância total e o Scree Plot que revela a relação entre os valores-critério (Eigenvalues) e a proporção explicada da variância por cada fator. Nos casos de verificar-se itens com comunalidade menor que 0,30, examinava-se na matriz de correlação se aquele item apresentava coeficiente de correlação superior a 0,30 com pelo menos um outro item. Em caso negativo, entendendo que o item não apresenta uma boa inserção em seu conjunto, era eliminado das demais análises.

Depois de eliminados os itens, realizava-se nova análise fatorial, sendo encontrados os coeficientes

fatorial designando esse número de fatores e solicitando a solução com rotação oblíqua. Caso a matriz de correlação entre fatores indicasse alguma correlação superior a 0,30, essa era tomada como a solução final, o que aconteceu apenas com a escala de Instrumentalidade. Caso contrário, solicitava-se nova análise fatorial como rotação ortogonal (Varimax), sendo portanto a última solução. Como se adotou o número de fatores sugerido pelo *Scree Plot*, a explicação da variância exposta nos resultados é bem inferior a da Tabela 1, porque esta opção significa ficar apenas com os fatores que contribuem mais efetivamente para a explicação da variância.

Estimaram-se também os coeficientes Alfa de Cronbach para cada escala (no total) e para cada fator. Conhecida a estrutura fatorial de cada escala, estimaram-se também os escores nos fatores, através de média ponderada pelas cargas fatoriais, e foram realizadas análises de Variância comparando as médias de escores nos fatores por categoria ocupacional (profissionais de saúde, bancários e petroleiros).

Por último, estimou-se a Força Motivacional através do produto dos somatórios dos escores nos fatores de expectativas e o somatório dos escores nos fatores de instrumentalidade, subtraído o produto dos escores no fator de expectativa e de instrumentalidade referidos a resultados do trabalho não desejáveis (ou não atrativos), ou seja, para os

Tabela 2 – Coeficientes de fatorabilidade

Escalas	Atributos Valorativos	Atributos Descritivos	Expectativas	Instrumentalid
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)	0,88	0,92	0,93	0,90
Bartlett's Test of Sphericity	12.348,78	13.176,23	13.632,28	9677,99
Nível de Significância do Coeficiente	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Variância Total Explicada (r^2)	61,03%	45%	60,9%	60,8%
Alfa de Cronbach	0,87	0,94	0,93	0,91

de fatorabilidade resumidos na Tabela 2, os quais são considerados favoráveis.

Observando-se, então, o número de fatores sugeridos pelo *Scree Plot*, desenvolvia-se nova análise

quais por hipótese se atribui valência negativa. As médias desses escores por categoria ocupacional (bancários, profissionais de saúde e petroleiros) foram comparadas, aplicando-se análise de variância.

Resultados

Para a consecução dos objetivos estabelecidos a comparação com o estudo anterior é fundamental. Assim, serão apresentadas as quatro estruturas fatoriais referentes aos dois componentes do significado do trabalho – atributos valorativos e descritivos – e os dois componentes da motivação – expectativas e instrumentalidade – desenvolvendo a comparação com as estruturas fatoriais encontradas no estudo anterior uma a uma.

Observa-se na Tabela 3, que a escala dos atributos valorativos não conseguiu confirmar a estrutura com cinco fatores, porém apenas uma estrutura com quatro fatores. Isso ocorreu porque dois fatores (do estudo anterior) designados por Auto-expressão e Realização não conseguiram se diferenciar, mantendo-se como dois fatores distintos. E implicou na redução da proporção da variância explicada pelo conjunto dos fatores de 37% para 33%. Observou-se, entretanto, um fortalecimento da consistência dos fatores, pois na estrutura anteriormente encontrada os Coeficientes Alfa variavam de 0,69 a 0,89 enquanto que, na estrutura atual, estão variando de 0,77 a 0,92.

Além disso, observa-se que, na versão anterior, o primeiro fator era responsável por uma proporção ampla da variância ($r^2 = 0,21$) e todos os demais explicavam parcela muito reduzida ($r^2 = 0,03$ a $0,06$). Na versão atual, os dois primeiros fatores explicam proporções amplas (17% e 12% respectivamente), sendo que o segundo, que explica 12% da variância, é exatamente o fator resultante da fusão entre Auto-Expressão e Realização. Houve, portanto, uma divisão mais equilibrada de explicação da variância pelos dois primeiros fatores. É importante registrar que o fator Sobrevivência Pessoal e Familiar, na versão atual, é o mais semelhante, em conteúdo, do fator designado como Bem-estar socioeconômico na versão anterior. Ambos têm um caráter econômico, mas se diferenciam porque no fator atual predomina itens que se reportam a garantias básicas (sobrevivência, sustento, assistência a si e a família). Por conseguinte, equivalendo ao fator encontrado no estudo com trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados (Borges & Tamayo, 2001), justificando assim a mudança (retomada) de nomenclatura.

Por fim importa observar, que a solução fatorial utilizada é, no estudo atual, de rotação ortogonal e adotou-se o critério de eliminar todos os itens com cargas em dois fatores. Por conseguinte, essa solução só utilizou 47 itens, o que significa que o quesiti-

onário pode ter seu número de itens diminuído, embora tenha melhorado a consistência (coeficientes Alfa). Houve também uma melhoria nas cargas fatoriais. Por exemplo, na estrutura fatorial atual, no primeiro fator as cargas variam de 0,40 a 0,83 e há cinco itens com cargas superiores a 0,70, enquanto que na estrutura anterior variava de 0,32 a 0,72 havendo apenas dois itens com cargas superiores a 0,70. Isto significa que, na atual estrutura fatorial, os fatores estão identificados com mais clareza.

Os fatores dos atributos valorativos encontrados podem ser definidos na seguinte forma:

a) Justiça no Trabalho ($r^2=0,17$ e Alfa=0,92): define que o ambiente de trabalho deve garantir as condições material, de higiene e de equipamentos adequados às características das atividades e à adoção das medidas de segurança, bem como garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais.

b) Auto-expressão e realização pessoal ($r^2=0,12$ e Alfa=0,81): define que o trabalho deve oportunizar expressão da criatividade, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais, da capacidade de tomar decisões e do prazer pela realização das tarefas.

c) Sobrevivência Pessoal e Familiar ($r^2=0,05$ e Alfa=0,78): define que o trabalho deve garantir as condições econômicas de sobrevivência e de sustento pessoal, a assistência à família, a existência humana, a estabilidade no emprego através do desempenho, o salário e o progresso social.

d) Desgaste e Desumanização ($r^2=0,04$ e Alfa=0,77): define que o trabalho deve implicar em desgaste, pressão, atarefamento, perceber-se como máquina ou animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e perceber-se discriminado.

A análise fatorial dos Atributos Descritivos confirmou a estrutura fatorial do estudo anterior, identificando os mesmos cinco fatores, embora que, a partir do segundo fator, tenha ocorrido mudanças quanto a posição e proporção de explicação da variância. A proporção da variância explicada melhorou (passou de 36 para 45%), bem como a consistência dos fatores, pois que no estudo anterior os Coeficientes Alfa variavam de 0,63 a 0,86 e, no atual, variam de 0,70 a 0,91. As cargas dos itens nos fatores também apresentam-se mais elevadas. No primeiro fator há dois itens com cargas acima de 0,70 e mais dois a partir de 0,60 (Ver Anexo II). Na estrutura anterior, a carga de maior magnitude era de 0,58. Isto se repete a cada fator, devendo-se destacar que o quarto fator (Alfa=0,82) é formado apenas com três itens, cujas cargas variam de 0,64 a 0,74, enquanto o mes-

Tabela 3 – Análises fatoriais nas versões anterior e atual do IMST

VERSÃO ANTERIOR			VERSÃO ATUAL		
Fator	r ²	α	Fator	r ²	α
Atributos Valorativos (r²=0,37)			Atributos Valorativos (r²=0,33)		
FV1- Justiça no trabalho	0,21	0,89	FV1 - Justiça no Trabalho	0,17	0,92
FV2 - Desgaste e Desumanização	0,06	0,80	FV2 - Auto-expressão e realização pessoal	0,12	0,81
FV3 – Realização	0,04	0,84	FV3 – Sobrevivência Pessoal e Familiar	0,05	0,78
FV4 -Bem-estar socioeconômico	0,03	0,69	FV4 - Desgaste e Desumanização	0,04	0,77
FV5 - Auto-expressão	0,03	0,77			
Atributos Descritivos (r²=0,37)			Atributos Descritivos (r²=0,45)		
FD1- Auto-expressão	0,20	0,86	FD1- Auto-expressão	0,24	0,91
FD2- Responsabilidade e Dignidade	0,06	0,80	FD2- Condições de Trabalho	0,07	0,83
FD3- Desgaste e Desumanização	0,05	0,63	FD3- Responsabilidade	0,04	0,70
FD4- Recompensa Econômica	0,03	0,70	FD4- Recompensa Econômica	0,03	0,82
FD5- Condições de Trabalho	0,03	0,84	FD5- Desgaste e Desumanização	0,02	0,73
Expectativas (r²=0,41)			Expectativas (r²=0,44)		
FE1- Justiça no Trabalho e auto-expressão	0,29	0,94	FE1- Auto-expressão e justiça no trabalho	0,28	0,94
FE2- Desgaste e desumanização	0,06	0,79	FE2- Segurança e dignidade	0,08	0,71
FE3- Bem-estar e independência	0,03	0,87	FE3- Desgaste e desumanização	0,04	0,83
FE4- Responsabilidade	0,03	0,76	FE4- Responsabilidade	0,04	0,66
Instrumentalidade (r²=0,43)			Instrumentalidade (r²=0,42)		
FI1- Envolvimento	0,30	0,91	FI1- Envolvimento	0,23	0,88
FI2- Justiça no Trabalho	0,06	0,92	FI2- Justiça no Trabalho	0,09	0,89
FI3- Desgaste e desumanização	0,04	0,76	FI3- Desgaste e Desumanização	0,05	0,72
FI4- Independência e bem-estar sócio-econômico	0,03	0,72	FI4- Reconhecimento e Independência econômica	0,04	0,81

mo fator na estrutura anterior (Alfa=0,70) contava com seis itens porém com cargas de 0,47 a 0,56.

Como há variações na composição dos fatores, ajustou-se a conceituação dos mesmos que passam a ser:

a) Auto-expressão ($r^2=0,24$ e Alfa=0,91): descreve o trabalho como oportunizando a aplicação de opiniões dos participantes e como lugar de influenciar nas decisões, de reconhecimento do que se faz, de sentir-se tratado como pessoa respeitada, de relacionamento de confiança e de crescimento pessoal.

b) Condições de trabalho ($r^2=0,07$ e Alfa=0,83): descreve o trabalho exigindo para o desempenho adequado equipamentos específicos, conforto material e higiênico, assistência e melhores salários para o trabalhador.

c) Responsabilidade ($r^2=0,04$ e Alfa=0,70): descreve o trabalho como implicando na necessidade de cumprir com as tarefas previstas, na ocupação e no direito de que a organização cumpra com seus deveres, fazendo o indivíduo sentir-se bem.

d) Recompensa econômica ($r^2=0,03$ e Alfa = 0,82): descreve o trabalho como garantia do sustento, independência econômica e sobrevivência.

e) Desgaste e Desumanização ($r^2=0,02$ e Alfa=0,73): descreve o trabalho como associando a valorização da condição de ser gente à aceitação da dureza no trabalho, terminando por fazê-lo perceber-se como máquina ou animal, exigindo rapidez, esforço físico, ritmo acelerado, repetição de tarefas e até discriminando-o em função do que faz.

Passando a descrever o IMST na mensuração dos componentes da motivação, inicia-se observando a estrutura fatorial das Expectativas no trabalho. A estrutura fatorial encontrada confirma a estrutura de quatro fatores primários e mantém a proporção da variância explicada (passa de 41% para 44%). O primeiro fator (Auto-expressão e Justiça no trabalho), da mesma forma que no estudo anterior, concentra uma parcela muito elevada da explicação da variância (28%) em comparação com os demais fatores (8%, 4% e 4% respectivamente). Isso significa que, quando se refere as expectativas dos indivíduos em relação a ocorrência dos resultados esperados do trabalho, as noções de justiça no trabalho e auto-expressão são construídas de forma que há interdependência acentuada entre elas. Apesar desse primeiro fator ser muito semelhante ao primeiro da estrutura fatorial do estudo anterior, inverteu-se a forma de designá-lo com a intenção de enfatizar na nomenclatura os conteúdos de auto-expressão (relações interpessoais com a chefia, reconhecimento,

ser respeitado, influenciar nas decisões, independência econômico-financeira, aprendizagem), os quais correspondem aos itens de maiores cargas fatoriais. A estes seguem diversos itens que dizem respeito aos aspectos econômicos (assistência pessoal e familiar, sobrevivência, sustento, estabilidade, proporcionalidade entre recompensas econômica e esforço) e, ainda, mesclando com outros referentes à auto-expressão e à realização pessoal (crescimento pessoal, contribuição à sociedade, reconhecimento pelas autoridades, responsabilidade pelas decisões). A revelação desta associação de conteúdos econômicos, incluindo idéias de reciprocidade e assistência familiar, aos conteúdos interpessoais e de respeito conduziu ao uso da nomenclatura de Justiça no Trabalho. Nesse fator de expectativa, ao associar-se o incentivo a auto-expressão à tal noção de Justiça no trabalho, entende-se que o fator traduz a expectativa de que a Justiça no trabalho é esperada como representando o reconhecimento do envolvimento auto-expressivo.

O terceiro fator da escala de Expectativa – Desgaste e desumanização – apresentou-se mais consistente (Alfa = 0,83), porém a maioria das cargas dos itens sofreram uma leve queda. No estudo anterior, variavam de 0,43 a 0,71 e, no atual, variam de 0,40 a 0,69. Mas reúne os mesmos conteúdos: esgotamento, pressa, atarefamento, exigência de rapidez, desproporção entre esforços e recompensas, negação da própria condição humana, discriminação e esforço físico.

Nessa escala, dois fatores – o segundo, Segurança e Dignidade e o quarto, Responsabilidade – apresentaram queda da consistência mensurada através do coeficiente Alfa de Cronbach: eram de 0,87 e de 0,76 respectivamente e passaram a 0,71 e 0,66. Além de que, no segundo, o conjunto dos itens é mais restrito, associando a expectativa de contarem com a adoção de medidas de segurança à expectativa de respeito ao profissional enquanto pessoa e de maneira democrática atingindo a todos igualmente. Em decorrência desse conteúdo mais restrito, adotou-se aqui uma nomenclatura também mais específica. Assim, deixou-se de designar o fator como Bem-estar e independência para adotar-se a designação de Segurança e Dignidade. Os itens de independência econômica-financeira carregaram no primeiro fator, mostrado-se indicadores de auto-expressão e justiça no trabalho. O quarto fator, cuja consistência também diminuiu (coeficiente Alfa de 0,76 para 0,66), teve o número de itens que o compõe bastante reduzido (três itens) e está expressando a responsabili-

dade através das idéias de obrigação, ocupação e obediência.

Observando a escala de instrumentalidade (Tabela 3), constata-se que confirmou a estrutura de quatro fatores e manteve a proporção da variância explicada (de 43% para 42%). O primeiro fator continua concentrando muito da variância explicada ($r^2=0,23$), embora que se comparando com a estrutura encontrada no estudo anterior tenha ocorrido um pouco de distribuição da proporção da variância explicada, fortalecendo um pouco os três fatores subseqüentes: no primeiro estudo, a proporção da variância explicada pelos referidos fatores variava de 3% a 6% e, no atual, varia de 4% a 9%. A consistência dos fatores que no estudo anterior variava de 0,72 a 0,92, no atual, varia de 0,72 a 0,89. Portanto, aqueles mais consistentes apresentaram uma pequena queda, mas foram mantidos Coeficientes Alfa com magnitudes consideradas muito boas (0,88 e 0,89). No terceiro fator, sua consistência sofreu uma queda mais significativa (de 0,76 para 0,72), porém o quarto melhorou bastante (de 0,72 para 0,81).

O padrão de cargas fatoriais dos itens nos fatores, de uma maneira geral, se fortaleceu (Ver Anexo IV)). Por exemplo, no primeiro fator, dois itens passaram a apresentar cargas superiores a 0,70, no segundo fator o primeiro item tem carga de -0,81 e, no quarto, o primeiro item apresenta carga de 0,73. Esse fenômeno só não aconteceu no terceiro fator (o mesmo que o coeficiente Alfa baixou).

A composição e o significado de cada fator estão mantidos muito proximamente nos três primeiros. De forma que podem ser conceituados assim:

a) Envolvimento ($r^2=0,23$ e Coeficiente Alfa = 0,88): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para que resolva problemas, seja responsável pelas decisões, se sintam digno, adaptado às normas, respeitador da hierarquia, identificado com as tarefas, merecedor de confiança; incluído no grupo e perceba-se produtivo e tentando fazer o melhor;

b) Justiça no Trabalho ($r^2= 0,09$ e $\alpha=0,89$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como influente para conseguir contar com equipamentos adequados, conforto, igualdade de direitos, assistência, proporcionalidade entre esforços e recompensas, salário e sua suficiência;

c) Desgaste e Desumanização ($r^2= 0,05$ e $\alpha=0,72$): indica quanto os indivíduos percebem o próprio desempenho como responsável por provocar esforço físico, percepção de tornar-se máquina

ou um animal, esgotamento, percepção de discriminação, atarefamento e pressão;

O quarto fator que, conforme já se descreveu, fortaleceu-se na consistência ($\alpha = 0,81$) e na magnitude de suas cargas. Teve sua natureza também modificada, sendo que o item de maior carga diz respeito ao reconhecimento do que se faz, seguido da consideração pelas opiniões do profissional, das oportunidades de profissionalização e de influência nas decisões. Só a partir daí passa a incluir itens referentes a parte da independência econômica e de garantia do sustento. Por conseguinte, propõe-se uma mudança de nomenclatura, passando a designar esse fator por Reconhecimento e independência econômica.

Desenvolvidas as análises de variância com os escores obtidos nos fatores valorativos, constatou-se haver diferenças significativas por categorias ocupacionais nas médias obtidas nos três primeiros fatores. Assim, os petroleiros valorizam mais Justiça no Trabalho, seguido dos bancários e, por fim, dos profissionais de saúde. Os petroleiros valorizam mais Auto-expressão e realização pessoal, seguidos dos profissionais de saúde e, por fim, dos bancários. Os profissionais de saúde valorizam mais o bem-estar sócio-econômico, seguido dos petroleiros e depois dos bancários.

As análises de variância com os escores obtidos nos fatores descritivos revela que nos três primeiros há diferenças significativas entre as médias obtidas segundo as categorias ocupacionais. Assim, os petroleiros percebem o trabalho como representando mais oportunidade de auto-expressão, com melhores condições de trabalho e implicando em mais responsabilidade. Seguem-se por ordem, dos bancários e, por fim, dos profissionais de saúde.

O mesmo procedimento estatístico com os escores em expectativas não revelou diferenças significativas entre médias por categorias ocupacionais. Em compensação encontraram-se diferenças significativas entre as médias de todos os fatores de instrumentalidade. Assim, petroleiros percebem mais ligação entre o esforço aplicado no desempenho e os resultados de envolvimento, de justiça no trabalho e de reconhecimento e independência econômica e menos ligação entre o desempenho e o resultado de desgaste e desumanização que as demais categorias ocupacionais. Isto significa que a motivação dos indivíduos por categoria terá mais o impacto da percebida instrumentalidade no trabalho do que das expectativas que são mais homogêneas.

Aplicando, então, a fórmula para estimar a Força Motivacional, os resultados mostram que a força

motivacional dos participantes varia de 7,6 a 137,56, com média de 87,45. Dividindo a amostra em quatro intervalos (Figura 2 e 3), percebe-se que a maior concentração de participantes ocorre no terceiro intervalo (médio superior) em ambos os estudos. No entanto, no estudo anterior, havia um número de participantes proporcionalmente maior no segundo intervalo (médio inferior) que no presente estudo. Em compensação, no presente estudo cresceu o número de participantes no quarto intervalo (superior).

Comparando-se as médias por categorias ocupacionais (bancários, profissionais de saúde e petroleiros) encontrou-se que os petroleiros apresentam média da força motivacional mais elevada ($F = 8,39$; $p < 0,001$). A Figura 4 ilustra que não só as médias são distintas mas também intervalos de distribuição das médias, indicando que há predomínio de petroleiros entre aqueles com coeficientes de Força Motivacional acima de 100. Isto significa que a mudança observada, no segundo estudo, caracterizada

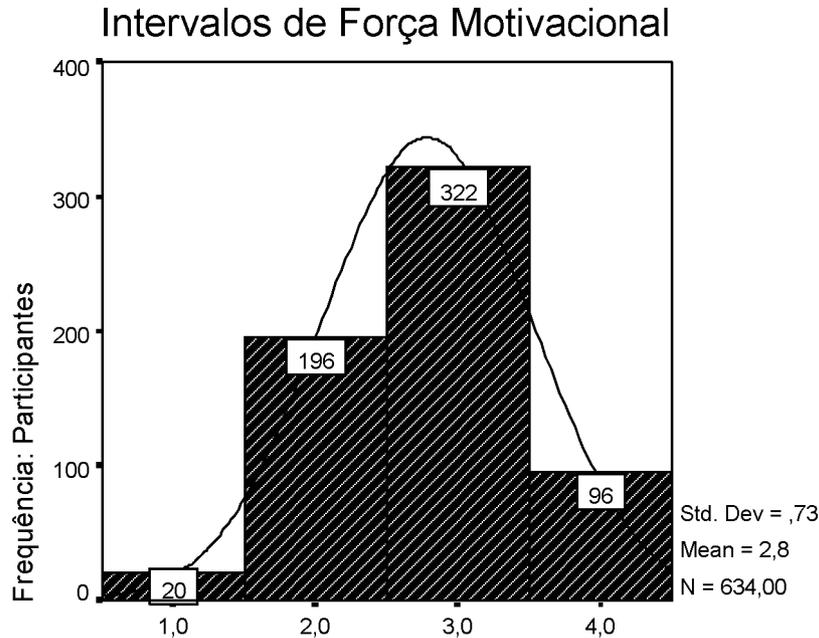


Figura 2. Distribuição da força motivacional (estudo anterior)

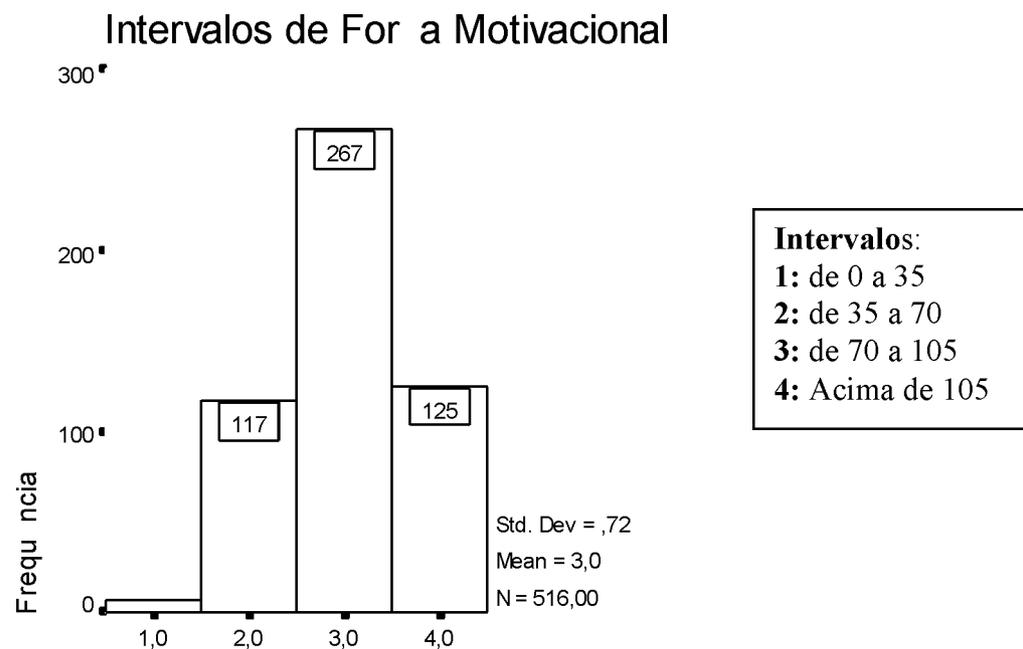


Figura 3. Distribuição da força motivacional (estudo atual)

na maior frequência de participantes no intervalo superior de Força Motivacional (Figuras 2 e 3), derivou da inclusão de petroleiros na amostra.

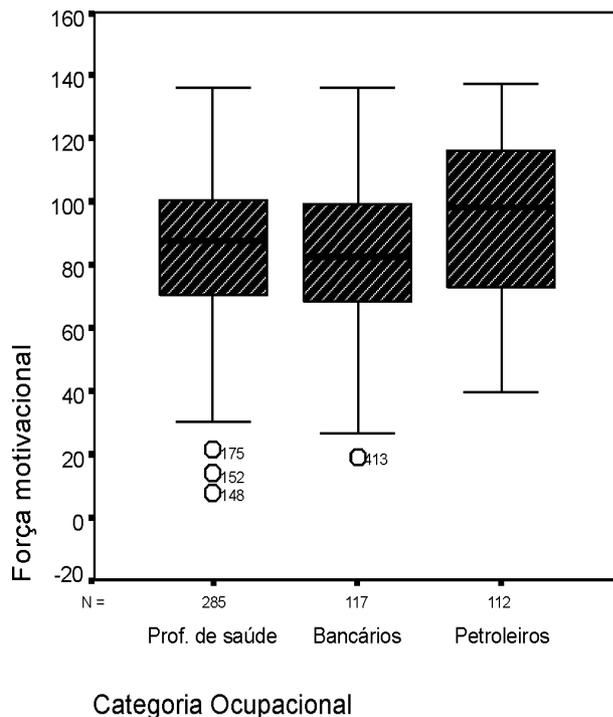


Figura 4. Variação da Força Motivacional por categoria ocupacional

Discussão e conclusões

De uma maneira geral, as escalas responderam às modificações implementadas com aumento de consistência (coeficientes alfa) e com melhoria na estrutura fatorial (fatores com itens apresentando maiores cargas). Além disso, compreende-se que os resultados apontam na direção de uma relativa estabilidade nas estruturas fatoriais para pessoas dentro de um nível de instrução do ensino secundário ao superior. A escala de atributos valorativos foi a que apontou uma mudança mais forte na sua estrutura fatorial, porém esta ocorreu transformando dois fatores em um único (os quais na versão anterior apresentava alta correlação) e ganhando em consistência. Entende-se por isso que a variação de estrutura entre os dois estudos foi uma resposta às modificações implementadas.

As análises de variância demonstraram sensibilidade das escalas às particularidades das categorias ocupacionais com exceção da escala de Expectativas. Assim, na escala de atributos valorativos, observa-se que os participantes obtiveram escores

mais altos de acordo com as características da categoria ocupacional na qual se inserem. Petroleiros, como foi exposto na seção de resultados, priorizaram os fatores de Justiça no Trabalho e de Auto-expressão, o que de fato tem sido enfatizado na empresa na qual trabalham. O fator de Justiça no Trabalho contempla vários itens relativos às condições ambientais/materiais de trabalho, o que visivelmente é muito cuidado na empresa. A gestão organizacional da mesma se associa a um forte discurso favorável à participação, bem como de ênfase nas realizações da jovem empresa. Estes fatos mostram a coerência entre os resultados encontrados e o contexto no qual esses indivíduos trabalham.

Ainda sobre a mesma escala, é pertinente observar que foram os bancários que apresentaram médias mais baixas no fator valorativo de Auto-expressão e realização e são exatamente esses profissionais, na amostra do estudo, que desenvolvem um maior volume de atividades repetitivas e muitos não tem no ambiente de trabalho indicadores concretos do que realmente produzem, fato que vem sendo indicado na literatura especializada (por exemplo, Codo (1995) quando trata da síndrome do trabalho vazio em bancários). São também os bancários dessa amostra aqueles trabalhadores que no momento da pesquisa estavam vivenciando mais diretamente pressão na organização provenientes de mudanças estruturais as quais têm posto em pauta as questões de permanência no emprego, em contraste a um passado histórico de plena estabilidade.

Na escala de atributos descritivos as melhores descrições do trabalho são dos petroleiros, o que é concernente com o fato de estarem vivenciando um momento de crescimento e destaque da empresa no nordeste. Isto certamente tem influenciado no sentido de construir uma percepção concreta do trabalho mais favorável. Os que apresentam escores menores são justamente os profissionais de saúde que como conhecido até na imprensa enfrentam condições de trabalho que contradizem fortemente os princípios norteadores do Sistema Único de Saúde, sendo hoje conhecida as campanhas de “humanização” dos serviços.

As diferenças nos escores da escala de instrumentalidade por sua vez refletem o fato das políticas de pessoal no setor privado conseguir com mais facilidade estabelecer elos claros entre o esforço no trabalho e os resultados obtidos.

A escala de expectativa foi a única que não foi capaz de refletir diferenças entre as categorias ocupacionais. Compete, então, indagar sobre as razões pelas quais isso ocorre: Estariam as expectati-

vas muito vinculadas à cultura geral, por isso sendo mais homogêneas que os demais componentes? O que há em comum entre as categorias ocupacionais que as assemelham seus participantes nas suas expectativas em relação ao trabalho?

Importa ainda destacar que mesmo sendo possível observar algumas tendências por categorias ocupacionais, há um amplo leque de escores individuais, o que o leitor pode atestar através dos escores mínimos, máximos e desvio-padrão registrados no Apêndice A-5. Essa observação é reveladora da sensibilidade do IMST às diferenças individuais. É preciso, portanto, sublinhar que o amplo número de itens do IMST é um aspecto que facilita a expressão dessas diferenças, as quais em conformidade com o referencial teórico sumariado na introdução do presente artigo, origina-se na subjetividade inerente a atribuição de significados.

Por consequência, entende-se aqui que o IMST dá conta de apoiar o psicólogo na percepção das homogeneidades e heterogeneidade ou das generalidades e singularidades simultaneamente. Afinal, um desses aspectos do fenômeno não existe sem o outro. É o olhar do profissional e o seu objetivo ao utilizar o questionário que permitirá privilegiar um desses aspectos ou deter-se na articulação dos dois.

Essas rápidas reflexões e questões levantadas acerca dos resultados encontrados e o contexto de trabalho dos participantes da amostra se coadunam com a concepção de significado apresentada na introdução e demonstra que os psicólogos e psicologistas ao usarem o IMST podem interpretar os resultados a luz do contexto de trabalho. Portanto, não dispensa o domínio do profissional sobre a construção de significados e sobre a realidade vivencial das

pessoas com as quais se aplicam o IMST. É o saber do profissional que permitirá o uso dos resultados do IMST de forma interpretativa, focando a relação dialética contexto/cognição.

O IMST pode facilitar o caminho de psicólogos e psicologistas acessarem aos significados que as pessoas atribuem ao trabalho, mas não deve ser o único instrumento. O IMST mensura apenas duas facetas do significado do trabalho – atributos valorativos e descritivos. A hierarquia dos atributos pode ser aferida como medida secundária como foi tratado por Borges & Tamayo (2001). Deve ser, no entanto, aplicado junto com as questões de centralidade do trabalho a fim de permitir uma apreensão dos significados do trabalho multifacetada e mais global, identificando-se seus padrões.

Com os parâmetros do IMST disponíveis e devido ao fato do presente estudo ser parte de um projeto de pesquisa mais amplo, é importante que outras análises sejam realizadas com os dados, tentando a apreensão dos padrões de significado do trabalho, bem como explorando a relação dos padrões com a força motivacional e entre os componentes da motivação e do significado do trabalho.

Por fim, importa assinalar que o estudo atingiu seu objetivo de produzir um instrumento de qualidade. Isso não significa, no entanto, que se trata de instrumento acabado. Significado do Trabalho e Motivação são construtos dinâmicos. Instrumentos para aferi-los precisam de permanente atualização. Deixa-se também registrada a sugestão de dar continuidade aos estudos sobre o IMST, visando testar sua aplicabilidade com um número mais amplo de categorias ocupacionais e re-testando a estabilidade da estrutura fatorial de suas escalas.

Referências

- Álvaro-Estramiana, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvaro-Estramiana, J. L. (1999). Entrevista concedida a L. O. Borges. *Estudos de Psicologia*, 4, 161-172.
- Bastos, A. V. B. (2000). Organização e cognição: O que emerge desta interface? Em S. B. Rodrigues & M. P. Cunha (Orgs.), *Novas Perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso-brasileira* (pp. 173-211). São Paulo: Iglu.
- Bastos, A. V. B. & Siqueira, M. M. M. (no prelo). Organização e cognição. Em J. C. Zanelli (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*.
- Borges, L. O. (1996). A representação Social do Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 1, 7-25.
- Borges, L. O. (1997). Os Atributos e a Medida do Significado do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 13, 211-220.
- Borges, L. O. (1998a). *O Significado do Trabalho e a Socialização Organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.

- Borges, L. O. (1998b). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: No caminho do existencialismo. *Vivências*, 12, 87-105.
- 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, 107-158.
- Borges, L. O. (2001). Tendências em Avaliação Psicológica nas Organizações. In Conselho Regional de Psicologia – 13ª Região – PB/RN (Org.), *A diversidade da avaliação psicológica: Considerações teóricas e práticas*. João Pessoa: Idéia.
- Borges, L. O. & Alves-Filho, A. (2002). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6, 177-194.
- Borges, L. O. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 1, 11-44.
- Bruner, J. (1997). *Actos de significado: Para uma psicologia cultural* (V. Prazeres, Trad.). Lisboa: Edições 70. (Originalmente publicado em 1990)
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., Hitomi, H. & Bauer, M. (1995). A síndrome do trabalho vazio em bancários. Em W. Codo & J. J. C. Sampaio (Orgs.), *Sofrimento psíquico nas organizações*. (pp.316-329). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Fiske, S. (1992). Thinking is for doing: Portraits of social cognition from Daguerrreotype to Laserphoto. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 877-889.
- Francès, R. (1995). *Motivation et efficience au travail*. Liège: Mardaga.
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. Em H. C. Triandis, M. D. Dunnette & L. M. Hough (Orgs.), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* (v. 4, pp.1-94). California: Consulting Psychology Press.
- Klein, J. I. (1990). Feasibility Theory: A resource-munificence model of work motivation and behavior. *Academy of Management Review*, 15, 646-665.
- Konder, L. (1985). *O que é dialética*. São Paulo: Ed. Brasiliense.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (1994). Motivación Laboral. Em P. M. Muchinsky (Org.), *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional*. (O. Maiz & M. L. Lupardo, Trad.) (pp. 367-412). Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.
- Pasquali, L. (1999). Testes referentes a construto: Teoria e modelo de construção. Em L. Pasquali (Org.), *Instrumentos psicológicos: Manual prático de elaboração* (pp. 37-71). Brasília: LabPAM; IBAPP.
- Ravlin, E. C. & Meglino, B. (1989). The transitivity of work values: Hierarchical ordering of socially desirable stimuli. *Organizational behavior and human decision processes*, 44, 494-508.
- Salmaso, P. & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. Em W. Doise & A. Palmonari (Orgs.), *L'étude des représentations sociales* (pp.196-205). Paris: Pelachaux & Niestlé S.A. Neuchâtel.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas de comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7 (Número Especial), 11-18.
- Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: Um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Souza-Filho, E. A. (1993). Análise das representações sociais. Em M. J. P. Spink (Org.), *O conhecimento do cotidiano* (pp. 109-148). São Paulo: Brasiliense.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. New York: HarperCollins Publishers.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: Wiley. (Obra originalmente publicada em 1964)
- Vroom, V. H. (1969). Industrial social psychology. Em G. Lindzey & E. Aronson. (Orgs.), *The handbook of social psychology* (v. 5, pp. 198-268). New York: Randon House.

Recebido em 11/07/2003

Aceito em 20/09/2003

Anexo I – Análise Fatorial dos Atributos Valorativos

<i>Itens</i>	<i>Fator 1</i>	<i>Fator 2</i>	<i>Fator 3</i>	<i>Fator 4</i>
Número de Itens	14	14	10	9
Coefficiente Alfa (0,87)	0,92	0,81	0,78	0,77
Proporção da Explicação da Variância (33,39%)	16,9%	12,0%	5,3%	4,0%
29. Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.	0,83			
46. No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis.	0,81			
57. Recebo toda assistência que mereço	0,78			
56. No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias.	0,75			
53. Trabalho em ambiente limpo	0,74			
9. Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido.	0,66			
13. No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente.	0,66			
26. O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço.	0,65			
22. A empresa cumpre obrigações para comigo.	0,64			
4. Os chefes sabem se comunicar com cada um.	0,55			
14. Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos.	0,53			
44. Todos os trabalhadores se esforçam como eu	0,53			
20. O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.).	0,51			
48. Todos que trabalham têm os mesmos direitos	0,40			
63. Trabalhando, tenho oportunidades de expressão de minha criatividade		0,61		
59. Sinto-me produtivo.		0,57		
60. Trabalhando, desenvolvo minhas habilidades interpessoais.		0,57		
40. Trabalhando, estou usando meu pensamento para fazer as tarefas.		0,49		
61. Influencio nas decisões da organização (contribuindo para a formação de opiniões)		0,46		
8. Os resultados do que faço beneficia os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).		0,48		
25. Minhas tarefas exigem de mim tentar fazer o melhor.		0,47		
30. Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.		0,47		
33. Os colegas de trabalho me querem bem		0,43		
1. É um prazer realizar minhas tarefas		0,41		
18. Os chefes confiam em mim.		0,39		
3. As pessoas sabem o quanto é importante o meu		0,36		

Anexo II – Análise Fatorial dos Atributos Descritivos

<i>Itens</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>	<i>F5</i>
Nº de Ítems	14	09	05	03	11
Coeficientes Alfa (0,94)	,91	,83	,70	,82	,73
Proporção da Explicação da Variância (45,%)	24,4	7,1	4,1	3,0	2,2
14. Minhas opiniões levadas em conta.	0,73				
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).	0,70				
3. Reconhecimento da importância do que faço.	0,62				
12. O sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.	0,60				
48. Reconhecimento pelo que faço.	0,59				
4. Boa comunicação dos chefes comigo.	0,56				
15. A confiança dos chefes em mim.	0,56				
16. Crescimento pessoal na vida.	0,57				
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.	0,55				
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.	0,53				
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço.	0,47				
58. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.	0,46				
8. Benefícios para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	0,39				
20. Reconhecimento da autoridade dos superiores.	0,35				
53. Equipamentos necessários e adequados.		0,77			
27. Conforto nas formas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário.		0,75			
49. Limpeza no ambiente de trabalho.		0,75			
54. Assistência merecida.		0,72			
13. Cuidados necessários à higiene no ambiente de trabalho.		0,67			
41. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.		0,65			
60. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.		0,57			
44. Percepção de que ganho pouco para o esforço que faço.		0,44			
62. Meu salário.		0,37			
38. Tarefa cumprida.			0,53		
21. Ocupação de meu tempo.			0,46		
34. Obediência aos superiores.			0,45		
39. Tarefas e obrigações de acordo com minhas possibilidades.			0,43		
51. Sentimento de estar bem de cabeça (mentalmente).			0,43		
5. Meu sustento.				0,74	
6. Independência para assumir minhas despesas				0,69	

Anexo III – Análise Fatorial de Expectativas

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Nº de Ítems (62)	27	05	12	03
Coeficientes Alfa (0,93)	0,94	0,74	0,83	0,66
Proporção da Explicação da Variância (60,9%)	28,6%	7,7%	3,7%	3,5%
4. Boa comunicação dos chefes comigo.	0,64			
3. Reconhecimento da importância do que faço.	0,64			
12. O sentimento de ser tratada como pessoa respeitada.	0,64			
14. Minhas opiniões levadas em conta.	0,62			
6. Independência para assumir minhas despesas pessoais.	0,62			
28. Oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas.	0,62			
31. Permanência no emprego pela qualidade do que faço.	0,62			
19. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.	0,60			
18. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.	0,58			
30. Minha sobrevivência.	0,58			
5. Meu sustento.	0,57			
26. Sentimento de que sou uma pessoa digna.	0,57			
9. Retorno econômico merecido.	0,56			
16. Crescimento pessoal na vida.	0,56			
15. A confiança dos chefes em mim.	0,55			
32. Assistência para mim e minha família.	0,54			
33. Contribuição para o progresso da sociedade	0,53			
1. Prazer pela realização de minhas tarefas.	0,53			
20. Reconhecimento da autoridade dos superiores	0,53			
29. Responsabilidades por minhas decisões.	0,53			
7. Estabilidade no emprego.	0,52			
8. Benefício para os outros (usuários, clientes e pessoas em geral).	0,52			
61. Oportunidades de expressão de minha criatividade.	0,49			
59. Influência nas decisões (contribuindo para a formação de opiniões).	0,48			
2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).	0,47			
25. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.	0,46			
11. O uso de meu pensamento ou da cabeça	0,38			
41. Adoção de todas as medidas de segurança		0,59		

Anexo IV – Análise Fatorial de Instrumentalidade

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4
Nº de Ítems (49)	16	12	07	08
	0,88	0,89	0,72	0,81
Coeficientes Alfa (0,91)				
Proporção da Explicação da Variância (60,8%)	23,4%	8,7%	5,7%	4,0%
15. Responsabilidade para enfrentar os problemas do trabalho.	0,74			
24. Responsabilidades por minhas decisões.	0,72			
21. Sentimento de que sou uma pessoa digna.	0,60			
30. Obediência aos superiores.	0,56			
39. Sentimento de que sou gente.	0,56			
32. Tarefa cumprida.	0,52			
12. Amizades feitas no trabalho.	0,52			
46. Desenvolvimento das minhas habilidades interpessoais.	0,50			
17. Ocupação de meu tempo.	0,48			
26. Sentimento de ser querido pelos colegas de trabalho.	0,46			
16. Reconhecimento da autoridade dos superiores	0,44			
10. O gosto de ver minhas tarefas prontas.	0,43			
13. A confiança dos chefes em mim.	0,43			
45. A percepção de ser produtivo.	0,43			
19. Exigência de tentar fazer o melhor.	0,41			
4. Boa comunicação dos chefes comigo.	0,37			
22. Conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos e conveniência de horário.		-0,81		
43. Equipamentos necessários e adequados.		-0,79		
44. Assistência merecida.		-0,75		
35. Adoção de todas as medidas de segurança recomendáveis no meu trabalho.		-0,74		
41. Limpeza no ambiente de trabalho.		-0,73		
14. Assistência em transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.		-0,72		
28. Assistência para mim e minha família.		-0,65		
33. Igualdade de esforços entre todos os trabalhadores.		-0,52		
49. Meu salário.		-0,50		
37. Igualdade de direitos para todos que trabalham.		-0,49		
20. Percepção de que ganho o suficiente e de acordo com meu esforço.		-0,47		
48. Cumprimento das normas e obrigações da organização (empresa) para comigo.		-0,47		
18. Esforço físico (corporal) na execução do trabalho.			0,58	
34. Sentimento de ser uma máquina ou um animal.			0,54	
38. Sentimento de que estou esgotado.			0,53	
36. Discriminação pelo meu trabalho.			0,51	
40. Percepção de que estou atarefado.			0,47	
25. O uso meu corpo e/ou das minhas energias físicas para executar minhas tarefas.			0,45	
31. Uma vida corrida quando se trabalha também em casa.			0,41	
3. Reconhecimento da importância do que faço.				0,73
11. Minhas opiniões levadas em conta.				0,56
2. Oportunidades de me tornar mais profissionalizado (mais qualificado).				0,53

Anexo V – Estatísticas descritivas dos escores nos fatores e análise de variância por categorias ocupacionais nas quatro escalas do IMST

Fatores	Categorias ocupacionais	Média	Desvio - Padrão	Mínimo	Máximo	ANOVA
FATORES VALORATIVOS						
FV1 - Justiça no Trabalho	Prof. de saúde	2.54	.97	.43	4.00	F = 46.23 p< 0,001
	Bancários	2.87	.64	.21	4.00	
	Petroleiros	3.40	.43	2.16	4.00	
	Total	2.80	.87	.21	4.00	
FV2 - Auto-expressão e realização pessoal	Prof. de saúde	3.46	.44	.41	4.00	F = 6.55 p=0,002
	Bancários	3.30	.58	.44	4.00	
	Petroleiros	3.50	.41	1.48	4.00	
	Total	3.43	.48	.41	4.00	
FV3 – Sobrevivência Pessoal e Familiar	Prof. de saúde	3.42	.54	.70	4.00	F = 3.61 p=0,028
	Bancários	3.27	.58	.68	4.00	
	Petroleiros	3.31	.59	1.50	4.00	
	Total	3.36	.56	.68	4.00	
FV4 - Desgaste e Desumanização	Prof. de saúde	1.82	.84	.11	4.00	F = 2,20 p=0,11
	Bancários	1.90	.83	.00	3.76	
	Petroleiros	1.68	.72	.21	3.10	
	Total	1.81	.81	.00	4.00	
FATORES DESCRITIVOS						
FD1- Auto-expressão	Prof. de saúde	2.31	1.05	.00	4.00	F= 14.11 p<0,001
	Bancários	2.61	1.03	.00	4.00	
	Petroleiros	2.91	.96	.10	4.00	
	Total	2.51	1.05	.00	4.00	
FD2- Condições de Trabalho	Prof. de saúde	2.11	.71	.24	3.92	F= 115.2 p<0,001
	Bancários	2.61	.51	1.40	3.70	
	Petroleiros	3.21	.65	.53	4.00	
	Total	2.46	.79	.24	4.00	
FD3- Responsabilidade	Prof. de saúde	3.06	.72	.23	4.00	F = 11.0 p<0,001
	Bancários	3.12	.63	.60	4.00	
	Petroleiros	3.41	.57	.38	4.00	
	Total	3.15	.68	.23	4.00	
FD4- Recompensa Econômica	Prof. de saúde	2.56	.89	.00	4.00	F=1,77 p=0,17
	Bancários	2.54	.90	.00	4.00	
	Petroleiros	2.74	.91	.33	4.00	
	Total	2.60	.90	.00	4.00	
FD5- Desgaste e Desumanização	Prof. de saúde	2.54	.63	.59	3.84	F = 1,42 p=0,24
	Bancários	2.54	.55	.88	3.77	
	Petroleiros	2.43	.62	.61	3.61	
	Total	2.52	.61	.59	3.84	

Anexo V – Estatísticas descritivas dos escores nos fatores e análise de variância por categorias ocupacionais nas quatro escalas do IMST

Fatores	Categorias ocupacionais	Média	Desvio - Padrão	Mínimo	Máximo	ANOVA
FATORES DE EXPECTATIVAS						
FE1- Auto-expressão e justiça no trabalho	Prof. de saúde	3.56	.55	.69	4.00	F= 0.171 p=0,84
	Bancários	3.53	.50	.87	4.00	
	Petroleiros	3.53	.49	1.82	4.00	
	Total	3.54	.53	.69	4.00	
FE2- Segurança e dignidade	Prof. de saúde	3.47	.70	.00	4.00	F=0.542 p=0,58
	Bancários	3.54	.51	1.60	4.00	
	Petroleiros	3.49	.57	1.25	4.00	
	Total	3.49	.63	.00	4.00	
FE3- Desgaste e desumanização	Prof. de saúde	2.11	.77	.00	4.00	F=0.646 p=0.53
	Bancários	2.02	.76	.00	3.45	
	Petroleiros	2.11	.70	.33	3.83	
	Total	2.09	.76	.00	4.00	
FE4- Responsabilidade	Prof. de saúde	3.30	.67	.00	4.00	F=2.08 p=0.13
	Bancários	3.21	.78	.00	4.00	
	Petroleiros	3.40	.63	.40	4.00	
	Total	3.30	.69	.00	4.00	
FATORES DE INSTRUMENTALIDADE						
FI1- Envolvimento	Prof. de saúde	3.36	.52	.87	4.00	F=8.70 p<0.001
	Bancários	3.22	.56	.36	4.00	
	Petroleiros	3.51	.47	1.13	4.00	
	Total	3.36	.53	.36	4.00	
FI2- Justiça no Trabalho	Prof. de saúde	2.29	.75	.00	3.90	F=21,01 p<0.001
	Bancários	2.48	.78	.09	4.00	
	Petroleiros	2.86	.92	.25	3.94	
	Total	2.46	.83	.00	4.00	
FI3- Desgaste e Desumanização	Prof. de saúde	2.22	.74	.47	3.88	F=4.68 p=0.01
	Bancários	2.22	.71	.00	4.00	
	Petroleiros	1.98	.76	.00	4.00	
	Total	2.17	.74	.00	4.00	
FI4- Reconhecimento e Independência Econômica	Prof. de saúde	3.07	.62	.13	4.00	F=6.34 p=0.002
	Bancários	2.87	.62	1.01	4.00	
	Petroleiros	3.14	.61	1.33	4.00	
	Total	3.04	.63	.13	4.00	