



Análise da escala de significado do trabalho no contexto contemporâneo

Eric David Cohen
EricDCohen@gmail.com
Unicamp

Resumo: O artigo apresenta um comparativo do sentido que os funcionários atribuem aos seus trabalhos, aplicando os conceitos apresentados nas teorias comportamentais e do desenvolvimento organizacional à luz das teorias da psicologia e do trabalho, com o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST). O estudo empírico descritivo com a técnica survey com 200 participantes em São Paulo concentrou-se em 2 fatores da estrutura de atributos valorativos, a Justiça no Trabalho e o Desgaste e Desumanização. A análise do construto permite concluir que é necessário o contínuo desenvolvimento desta escala, utilizando métodos recomendados para validar a teoria. Assim, considera-se que a escala do IMST ainda é um construto inacabado; é necessário prosseguir nas pesquisas que visam no seu aperfeiçoamento, mantendo-se a interação entre os fatores pessoais e sociais relacionados ao significado do trabalho.

Palavras Chave: Sentido do trabalho - Gestão de pessoas - Escala de mensuração - -

1. INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização, acompanhado do aumento da concorrência entre as empresas, da flexibilização das relações de trabalho e as inovações tecnológicas – e dentre elas, dos recentes avanços relacionados ao uso da inteligência artificial e da digitalização – vêm produzindo significativos impactos na escala e complexidade dos processos produtivos. Impõe-se, assim, um cenário contemporâneo no qual emergem novos fatores incorporados ao trabalho. Tais fatos nos levam a ressignificar o sentido ao trabalho no século XXI.

Se a importância da atividade laboral para sociedade continua sendo importante, por outro lado sua concepção atual precisa ser reanalisada, pois as pessoas demonstram que o trabalho continua a ser essencial em suas vidas, e o sentido do trabalho segue sendo alta relevante no contexto social.

Posto de outra maneira, mesmo que tivessem condições para viver confortavelmente pelo resto da vida, a maioria das pessoas continuaria a trabalhar. Na verdade, o trabalho é bem mais que uma simples fonte de renda; ele representa uma forma de se relacionar com os outros, de se sentir como parte integrante de um grupo ou da sociedade, de ter uma ocupação, e de possuir um objetivo de vida (MORIN, 2001).

Partindo destas referências, coloca-se como objetivo deste trabalho identificar se teriam ocorrido mudanças nos últimos anos quanto à percepção que os indivíduos têm a respeito do sentido do trabalho. Desta maneira, objetiva-se reunir evidências atualizadas, que permitam comparar a evolução do pensamento atual as pessoas, à luz da literatura e do conhecimento acumulado na área.

O sentido do trabalho é um conceito complexo. Na verdade, a bibliografia especializada tem convergido quanto a assumi-lo como um construto multifacetado, embora haja divergências na identificação das suas principais dimensões. Por exemplo, Borges e Alves (2001) e Borges, Alves e Tamayo (2005) definiram essas facetas como: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos.

Neste contexto, a discussão aqui apresentada remete a hipótese de que o cenário contemporâneo propiciou uma evolução da percepção de humanização em relação ao sentido do trabalho. Assim sendo, partindo do adequado enquadramento teórico, representa-se como a principal contribuição intelectual da reflexão aqui proposta a compreensão da importância dada pelos indivíduos aos principais conceitos apresentados, de forma a analisar a sua importância relativa na sociedade contemporânea.

É relevante notar que estas preocupações se justificam frente ao fato de que são questões muito relevantes ao mundo do trabalho e das organizações, fato que é evidenciado pelas inúmeras iniciativas dos líderes empresariais e profissionais na área de gestão de pessoas, por meio de vultosos investimentos no bem-estar dos colaboradores, e da dedicação de esforços voltados ao conhecimento da relação do indivíduo com o seu trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho iniciaram com os psicólogos Hackman e Oldham (1976), que apresentaram os impactos da qualidade de vida no trabalho aos sentidos a ele atribuídos. Estes autores postularam que o construto apresenta três características, que contribuem para dar sentido ao trabalho: (a) A variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências; (b) A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível e identificável; (c) O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar, ou sobre o trabalho de outras pessoas – seja na organização ou no ambiente social.

Não é possível abordar o tema significado do trabalho e deixar de citar os resultados do projeto do grupo *Meaning of Work Research Team* (MOW, 1987). Dentre os vários resultados apresentados naquele trabalho, destacam-se: (a) função de fonte de renda do trabalho, geralmente considerado a mais importante; (b) a função intrínseca do trabalho, quando o trabalho é interessante e satisfatório para os indivíduos; (c) a função interpessoal do trabalho, como meio para contatos interessantes com outras pessoas; (d) função de servir à sociedade pelo trabalho; (e) a função de ocupação do tempo com o trabalho; e (f) a função de fornecer status e prestígio pelo trabalho.

Ainda aquele mesmo documento, o significado do trabalho é representado pelas acepções individuais, coletivas e sociais atribuídas a ele, bem como pela importância do trabalho na organização, pela satisfação gerada pelo trabalho, pelo sentimento de evolução pessoal e profissional e pela autonomia existente para a execução do trabalho.

Na verdade, o MOW (1987) postulou a divisão de uma estrutura geral do conceito de sentido do trabalho em três grandes domínios, os quais foram identificados como variáveis centrais da pesquisa: (1) a centralidade do trabalho; (2) as normas sociais do trabalho; e (3) os resultados e objetivos valorizados do trabalho. Até hoje, muitos estudos sobre o assunto adotam essas variáveis como fundamento conceitual para a formulação dos seus instrumentos de pesquisa (BORGES; ALVES; TAMAYO, 2005; MORIN *et al.*, 2003).

Numa subsequente evolução da teoria prevalente, Borges *et al.* (2005) e Morin (2003) descrevem a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho e os resultados valorizados do trabalho, com sendo, respectivamente: o grau de importância do trabalho em um momento da vida da pessoa; os aspectos éticos, recompensas e direitos e deveres relacionados ao trabalho; e os motivos que levam um indivíduo a trabalhar.

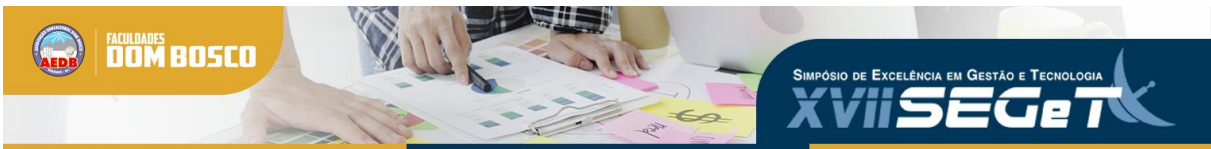
Vale notar que os principais conceitos teóricos neste campo foram originados no campo da sociologia (BECK, 1986), pois nele se contextualiza a evolução do conceito de trabalho na sociedade e a psicologia, buscando uma compreensão da subjetividade diante das mudanças na realidade do mundo do trabalho (MOW, 1987; MORIN, 2001, 2004; BENDASSOLLI; TADEO, 2007)

Considera-se que as contribuições de Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) trazem consigo uma importante constatação sobre o panorama dos estudos sobre o sentido do trabalho no Brasil, pois a abrangente revisão de literatura internacional realizada pelos autores apresenta aspectos relacionados ao construto que são pouco explorados em estudos nacionais. Na verdade, este fato reforça ainda mais a ideia de que os estudos a respeito deste construto carecem de perspectivas e vertentes teóricas – além daquelas já utilizadas pela maioria dos autores brasileiros.

Na questão relacionada aos inventários de significado do trabalho utilizados neste estudo, vale notar que os primeiros inventários se apoiaram nos amplos estudos daquele grupo sobre o significado do trabalho, no artigo Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas.

A partir destas considerações e à luz da necessidade de compreensão dos verdadeiros significados dos construtos, Borges *et al.* (2005) desenvolveram o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (doravante, IMST). Neste artigo, serão utilizados os conceitos postulados por aquele autor, justificando-se a utilização deste instrumento para construção do conhecimento na área através da pesquisa empírica, e do estudo sobre a validade do instrumento.

Do ponto de vista do significado de trabalho, entende-se que quando se executa o trabalho em si, envolve-se tanto o indivíduo quanto outros instrumentos e equipamentos fornecidos para o trabalho. Estes elementos fazem parte do acompanhamento histórico que traz em seu bojo os resquícios culturais e sociais em que está inserido o indivíduo, bem como



do setor da organização. Assim, a escala IMST considera que o trabalho se define a partir da atividade do trabalhador. O resultado da atividade faz com que a pessoa perceba uma determinada remuneração, e todos estes elementos são formalizados por meio de um acordo – como, por exemplo, o contrato de trabalho que formaliza as obrigações e direitos das partes.

Assim, existirão duas perspectivas: a primeira considera o trabalho como um emprego real, que contempla aspectos relacionados com salário, contrato formal e uma perspectiva cognitiva (na qual se considera tudo o que o indivíduo passou em sua vida. Já numa segunda perspectiva, que pode ser denominada dinâmica e histórica, haverá múltiplas versões de significados (BORGES; ALVES; TAMAYO, 2005).

Vale ressaltar a importância desta perspectiva marcada pela multiplicidade de significados, contando com o contexto social e cultural, em que se leva em conta a intencionalidade humana. Muitas vezes, o indivíduo tenta dar um significado ao trabalho (ou transformá-lo), usando o que ele vê ou sente naquele momento. Em outras circunstâncias, o indivíduo observa o ambiente da organização ou outras intenções que, naquele momento, tornam-se mais conveniente para ele.

A fim de ilustrar seus conceitos, é relevante observar que o IMST incorpora uma análise de conjuntos que representam atributos valorativos e descritivos. A elaboração do inventário facilitou a medição direta destes atributos, facilitando o reconhecimento de uma classificação hierárquica destes atributos.

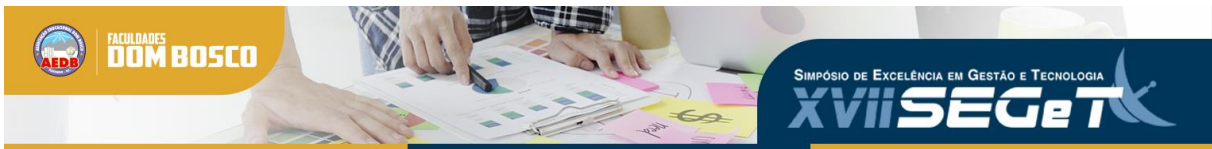
Para Siqueira (2008), há muitos atributos neste tipo de construto, o que dificultaria uma visão completa deste construto complexo e multifacetado. Por conta disso, objetivou-se neste artigo, explorar a sua estrutura conceitual, nas dimensões dos atributos valorativos e descritivos, visando agrupar os atributos e facilitar a observações sobre os construtos latentes, bem como uma análise a respeito da estrutura e consistência da escala de mensuração aqui implementada.

O inventário completo apresenta-se em três partes: a primeira parte se refere aos atributos valorativos, e é composta de 61 itens na forma de frases, cada uma descrevendo um valor do trabalho específico. Já a segunda parte diz respeito às expectativas e aos atributos descritivos, com 62 itens que expressam possíveis resultados do trabalho. Por fim, a terceira parte se refere à instrumentalidade, e é composta de 48 itens relacionados com o resultado do trabalho, visando indicar a relação entre o desempenho e a utilidade na obtenção dos resultados do trabalho analisados.

Segundo Siqueira (2008), ocorreram três pesquisas empíricas que buscaram analisar empiricamente a escala, visando o gradual aperfeiçoamento do IMST, bem como para refinar a clareza dos atributos e a eficácia da escala. Utilizando os conceitos que embasam o Inventário de Motivação e Sentido do Trabalho de Borges, Alves e Tamayo (2005), na versão apresentada a escala apresenta a seguinte estrutura dos atributos valorativos: a) Justiça no trabalho ($r^2=0,19$ e Alpha de Cronbach igual a 0,91); b) Autoexpressão e realização pessoal ($r^2=0,10$ e $\alpha=0,82$); c) Sobrevivência pessoal e familiar ($r^2=0,06$ e $\alpha=0,78$); d) Desgaste e desumanização ($r^2=0,04$ e $\alpha=0,78$).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A escala IMST de Borges *et al.* (2005) não preconiza que as respostas sejam, por si só, certas ou erradas. Diante disto, encontra-se artigos sobre resultados do IMST que exploram sua capacidade discriminante e mostram que os escores diferenciam-se por categoria ocupacional. Visando iluminar a interpretação e avaliação adequada dos resultados, objetivou-



se comparar resultados com outros estudos publicados, a fim de realçar diferenças ou semelhanças.

A pesquisa é de natureza descritiva e utiliza uma técnica *survey*. Decidiu-se aplicar parcialmente o instrumento IMST, que foi reduzido para 24 das 61 questões sugeridas pelo instrumento, considerando-se unicamente dois agrupamentos de atributos valorativos: Justiça no Trabalho; e Desgaste e Desumanização.

Tal decisão decorre de questões relacionadas à duração da pesquisa, que inevitavelmente resultaria em fadiga por parte dos respondentes; como a coleta de dados foi realizada junto a 200 funcionários de uma empresa do segmento de serviços em *Call Center* no interior do Estado de São Paulo, também havia restrições relacionadas à quantidade de informações coletadas e a duração da pesquisa.

As 24 questões foram agrupadas em dois fatores, sendo 13 questões no fator Justiça no trabalho (FV1) e as 11 questões previstas da teoria do IMST, no componente Desgaste e desumanização (FV4). Acredita-se que a discussão e esclarecimentos destas dimensões do constructo contribuam para melhorar as decisões, orientações e intervenções dos responsáveis por gestão de pessoas nas organizações, de forma a tornar possível a realização do trabalho como algo que tenha sentido, e praticar as competências laborais em condições adequadas.

A coleta de dados foi realizada em 2018 por alunos de graduação da Universidade Estadual de Campinas, e o teste empírico da escala utilizou estes dados. Foram obtidas 125 respostas válidas, através da aplicação do questionário, que usou escala de concordância do tipo Likert com respostas que iam de 0 (discordo fortemente) a 4 (concordo fortemente).

3.1. FV1 - JUSTIÇA NO TRABALHO

Neste construto, postula-se que o ambiente de trabalho deveria garantir as condições materiais, de assistência, 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, o cumprimento das obrigações pela organização.

Quadro 1: Dimensão FV1.

A8	Se trabalho, tenho o retorno econômico merecido
A11	No meu trabalho são tomados todos os cuidados necessários à higiene do ambiente
A12	Fazendo minhas tarefas, não corro riscos físicos
A18	O trabalho me proporciona as principais assistências (transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.)
A20	A empresa cumpre obrigações para comigo
A24	O que ganho é suficiente e de acordo com meu esforço
A27	Trabalho com conforto nas formas adequadas de higiene, disponibilidade de materiais, equipamentos adequados e conveniência de horário
A41	Todos os trabalhadores se esforçam como eu
A43	No meu trabalho são adotadas todas as medidas de segurança recomendáveis
A45	Todos que trabalham têm os mesmos direitos
A50	Trabalho em ambiente limpo
A53	No meu trabalho, tenho as ferramentas necessárias
A54	Recebo toda assistência que mereço

Fonte: Elaboração do autor

3.2. FV4 - DESGASTE E DESUMANIZAÇÃO

Nesta dimensão, considera-se que o trabalho, na percepção do trabalhador, deveria implicar desgaste, pressa, atarefamento, percepção de si mesmo como uma “máquina” ou um “animal (desumanizado), esforço físico, dedicação e percepção de si mesmo como discriminado.

Quadro 2: Dimensão FV4.

A21	Trabalhar exige esforço físico (corporal)
A35	O trabalho é para ser feito de acordo com o que dizem os superiores
A36	Todo dia faço tarefas parecidas
A38	O trabalho é corrido quando se trabalha também em casa
A39	Trabalhar é fazer a tarefa
A42	Trabalhando, sinto-me como uma máquina ou um animal
A44	Sou discriminado devido ao meu trabalho
A47	O trabalho me deixa esgotado
A48	Trabalhando, sinto me atarefado

Fonte: Elaboração do autor

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A tabela 1 apresenta as principais estatísticas descritivas. Como se pode notar, as variáveis A8, A24, A43 e A47 não apresentaram variabilidade nas respostas, justificando a sua exclusão do estudo.

Tabela 1: Dimensão FV4.

	N	média	DP	mediana	mínimo	máximo	range	assimetria	curtose	erro padrão	
A8	200	4,00		4							
A24											
A43											
A47	32	1,00		1							
A11	200	3,92	0,27	4	3	4	1	-3,07	7,48	0,02	
A12	200	3,94	0,24	4	3	4	1	-3,68	11,58	0,02	
A18	200	3,72	0,45	4	3	4	1	-0,97	-1,06	0,03	
A20	200	3,70	0,46	4	3	4	1	-0,87	-1,26	0,03	
A27	200	3,83	0,38	4	3	4	1	-1,70	0,89	0,03	
A35	200	3,38	0,75	4	2	4	2	-0,74	-0,86	0,05	
A36	200	1,36	0,63	1	1	3	2	1,51	1,06	0,04	
A38	200	2,05	1,05	2	1	4	3	0,50	-1,07	0,07	
A39	200	3,31	0,73	3	2	4	2	-0,56	-0,98	0,05	
A41	200	3,59	0,49	4	3	4	1	-0,36	-1,88	0,03	
A45	200	3,84	0,37	4	3	4	1	-1,84	1,40	0,03	
A48	200	3,48	0,50	3	3	4	1	0,10	-2,00	0,04	
A50	200	3,84	0,37	4	3	4	1	-1,84	1,40	0,03	
A52	200	1,85	0,67	2	1	3	2	0,18	-0,82	0,05	
A53	200	3,92	0,27	4	3	4	1	-3,07	7,48	0,02	
A54	200	3,76	0,43	4	3	4	1	-1,21	-0,54	0,03	
A55	101	1,39	0,49	1	1	2	1	0,46	-1,81	0,05	

Fonte: Elaboração do autor

4.1. TESTE EMPÍRICO DA ESCALA

Utilizou-se a técnica analítica AFC para testar empiricamente a escala IMST. Os fatores FV1 e FV4 foram testados individualmente, contudo apresentaram resultados insatisfatórios em relação aos índices de ajuste encontrados.

Inicialmente, buscou-se identificar os itens que apresentavam problemas no primeiro fator: A11, A12, A50 e A53. A análise fatorial confirmatória de FV1 apresenta índices de ajuste insatisfatórios (χ^2 normado: 437 CFI: 0,933 RMSEA: 0,173 CI: 0,215 SRMR: 0,1 GFI: 1,0), o que nos levou a testar um modelo alternativo sem estes itens. O modelo apresenta uma melhoria nos índices de ajuste (χ^2 normado: 14 CFI: 0,994 RMSEA: 0,059 CI: 0,125 SRMR: 0,069 GFI: 1,0), sendo que o χ^2 normado, o RMSEA e o SRMR são aceitáveis.

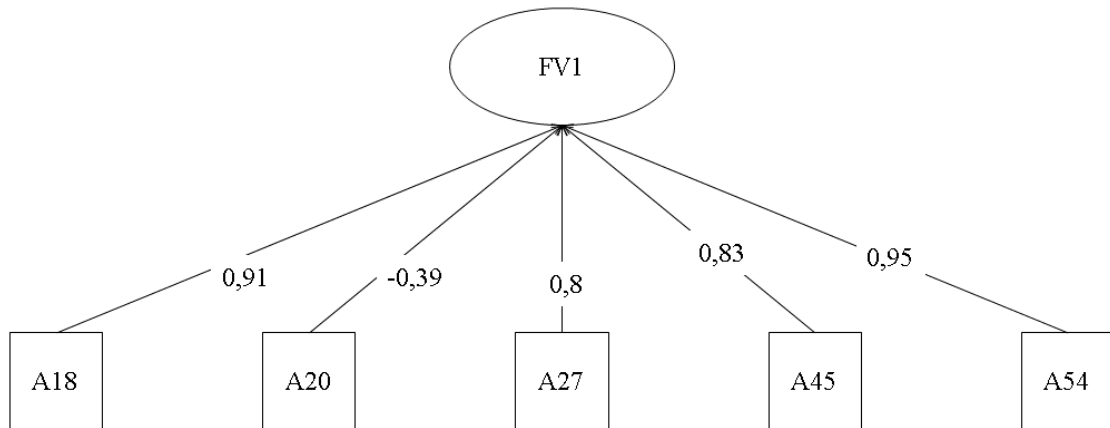


Figura 1: Escala dos atributos valorativos de Justiça no trabalho.
Fonte: Elaboração do autor

Já em relação ao fator FV4, o teste inicial apresentou (χ^2 normado: 14 CFI: 0,994 RMSEA: 0,059 CI: 0,125 SRMR: 0,069 GFI: 1,0. Após retirada dos itens A35, A36 e A38, obtém-se os seguintes índices de ajuste: (χ^2 normado: 12 CFI: 0,998 RMSEA: 0,112 CI: 0 SRMR: 0,043 GFI: 0,999. Analogamente, os índices do modelo alternativo são considerados aceitáveis.

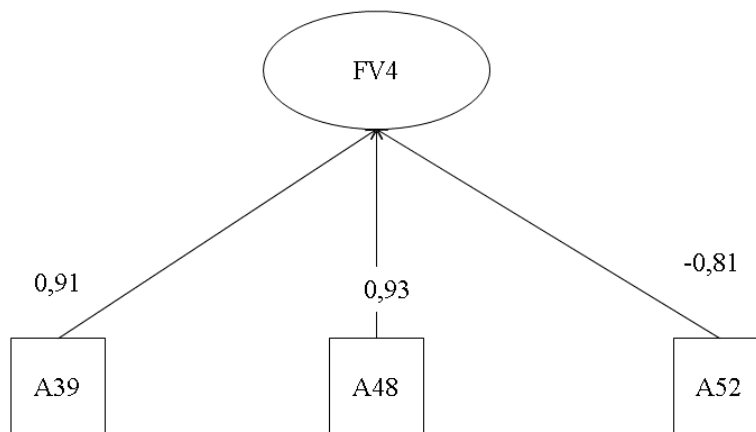


Figura 2: Escala dos atributos valorativos de Desgaste e desumanização.
Fonte: Elaboração do autor

Na sequência, analisou-se a validade convergente. A variância extraída (VME) do fator FV1 é igual a 0,6198, e a confiabilidade composta (CC) é 0,8835. Por sua vez, o fator FV4 tem VME= 0,6431 e CC= 0,7595. Todos se encontram dentro dos parâmetros recomendados de VME (>0,5) e CC (>0,7) (HAIR et al., 2009).

Para a análise da validade discriminante do modelo, calculou-se primeiramente o valor do χ^2 para o modelo livre, e fixou-se a correlação entre os fatores no valor unitário, no segundo modelo. Os χ^2 calculados são, respectivamente, 35,75 e 315,46, permitindo rejeitar a hipótese nula de que a correlação entre os fatores tem valor unitário.

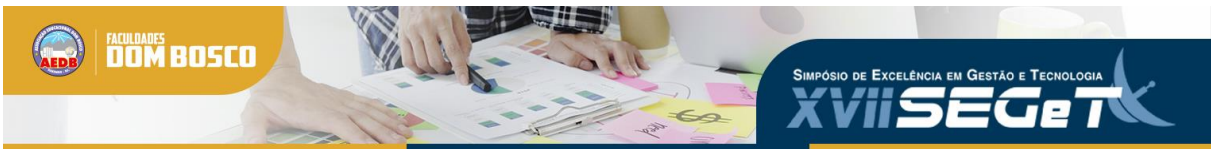
O modelo testado apresenta bom desempenho quando são removidos alguns fatores que capturam conceitos estranhos. Vale notar que a retirada de fatores significa que o modelo conceitual está sendo adaptado ou ajustado aos dados, sendo recomendada a coleta de uma nova amostra, para fins de validação da escala (HINKIN, 1998, HINKIN *et al.*, 1997). A questão relevante é compreender se existe alguma questão relacionada com a validade de face dos fatores retirados, ou se a elaboração do inventário não levou em conta o repertório adequado ao público-alvo, sugerindo-se em pesquisas futuras a revisão e teste destes fatores.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo aponta para procedimentos recomendados na aplicação da técnica confirmatória para o desenvolvimento da teoria, no campo de conhecimento da Administração. A comparação dos resultados da replicação da escala, a partir de uma perspectiva metodológica confirmatória, possibilita evidenciar as situações em que apresentam diferenças no contexto da pesquisa, de modo a identificar possíveis problemas de interpretação e questões relacionadas com a validade de face da escala.

A aplicação da técnica confirmatória na escala do IMST de Borges *et al.* (2005), indica que são necessários refinamentos sucessivos da escala. Estes deverão ser seguidos por condutas de pesquisa que mantenham a estrutura conceitual dos atributos valorativos, ao mesmo tempo em que identificam e evitam “espaços irrelevantes” deste construto. A replicação da escala a partir de uma perspectiva estatística e metodológica confirmatória evidencia as situações em que há diferenças de contexto, problemas de interpretação, ou questões relacionadas com a validade de face dos itens da escala.

Em conclusão, com o objetivo de aprimorar a escala do IMST, e respondendo a questão de pesquisa, o uso da técnica confirmatória permitiu identificar que os fatores da escala estudada capturam “espaços irrelevantes” do construto, causando uma contaminação da escala de mensuração. Neste sentido, indica-se modificações na atual escala ou sugere-se o desenvolvimento de uma nova escala.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BORGES, O.; ALVES, A. F.** A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, vol. 6, núm. 2, julho - pp. 177-194, 2001.
- BORGES, O.; ALVES, A. F.** A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, (2)2, pp. 123-145 Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2003.
- BORGES, O.; ALVES, A.; TAMAYO A.** Motivação e significado do trabalho. Livro *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). Porto Alegre: Artmed. p. 217-237/2008 e apêndice, 2005.
- BENDASSOLLI, P.F.; TADEO, L.** The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture & Psychology* (online First), 2017.
- HACKMAN, J. R., OLDHAM, G.R.** Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.
- HAIR JR., J., BLACK, W., BABIN, B., ANDERSON, R., TATHAM, R.** (2009). *Análise multivariada de dados*. 6 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HINKIN, T.** A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1 (1), 104-121, 1998.
- HINKIN, T., TRACEY, J., ENZ, C.** Scale construction: developing reliable and valid measurement instruments [Electronic version]. Acesso 22 março 2020: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/613>, 1997.
- MOURA, G., PRADO, M.** Significado e Motivação do trabalho: Estudo da relação do trabalhador brasileiro com o trabalho e sua real motivação, Trabalho de conclusão de curso da Universidade Estadual de Campinas, 2016.
- MORIN, E. M.** Os sentidos do trabalho. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, 14(3), 8-19, julho/setembro, 2001
- MORIN, E. M.** Sens du travail : définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, N. Delobbe, & G. Karnas (Eds.), *Dimensions individuelles et sociales de L'investissement professionnel* pp. 11-20. Louvain la Neuve : UCL, 2003.
- MOW, M.** of W.I.R.T. The meaning of work International Research Team, 1987.
- NETEMEYER, R., BEARDEN, W., SHARMA, S.** *Scaling procedures: issues and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications., 2003.
- ROSSO, B. D., DEKAS, K.H., & e WRZESNIEWSKI, A.** On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127, 2010.
- SIQUEIRA, M.** *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* – Porto Alegre : Artmed, 2008.