

O significado das diferenças: Uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus.

Alice Ramos¹ e Jorge Vala²

Introdução

O objectivo deste trabalho consiste em contribuir metodologicamente para a discussão do significado das diferenças entre representações geralmente observadas. Para atingir este objectivo estudam-se as representações sobre os valores do trabalho em cinco países europeus, procurando identificar a forma como os indivíduos estruturam aqueles valores e a importância que atribuem às diferentes dimensões dos mesmos.

As perguntas a que se procura responder são as seguintes: a) Existem diferenças entre países na forma como os indivíduos organizam os valores do trabalho? b) Existem diferenças no que respeita à importância que os indivíduos atribuem às dimensões destes valores?; c) Qual é a magnitude das diferenças observadas? Os países analisados foram escolhidos de acordo com a hipótese segundo a qual aqueles que revelam maior saliência de valores pós-materialistas (Suécia e Alemanha), tenderão a atribuir mais importância aos valores intrínsecos do trabalho, enquanto os países com maior saliência de valores materialistas (Portugal, Espanha e Hungria) tenderão a atribuir mais importância aos valores extrínsecos do trabalho (Inglehart, 1997).

Os indicadores que serviram de suporte empírico a este estudo referem-se à importância que as pessoas atribuem aos seguintes aspectos do trabalho, potencialmente indicadores de valores: a) ter um emprego seguro; b) ter uma remuneração elevada; c) ter boas oportunidades de promoção; d) ter um trabalho interessante; e) ter autonomia no trabalho; f) ter um trabalho que permita ajudar os outros; g) ter um trabalho útil à sociedade; h) poder decidir horários/dias de trabalho.

Metodologia

Para responder às questões enunciadas, recorreremos aos resultados do inquérito de 1997 do *International Social Survey Programme* (ISSP) dedicado às orientações perante o trabalho, e que já foi entre nós objecto de vários estudos (eg, Caetano e Tavares, 2000; Freire, 2000; Ramos, 2000; Vala, 2000).

A análise recaiu sobre 5 países europeus tendo sido apenas considerados na análise os inquiridos com actividade profissional por forma a homogeneizar as amostras (Alemanha N=1746 (961); Espanha N=1211 (399); Hungria N=1500 (686); Portugal N=1637 (888); Suécia N=1275 (813)).

A análise de dados foi feita com recurso a duas técnicas usadas para identificar estruturas de pensamento: a análise em componentes principais, ou análise factorial exploratória, e os modelos de medida, ou análise factorial confirmatória (esta última realizada utilizando o software EQS) (Para uma apresentação mais detalhada da metodologia ver Ramos, 2002).

Na análise factorial exploratória, o objectivo é descrever e resumir os dados agregando variáveis que estão correlacionadas. As variáveis podem ou não ter sido escolhidas com o propósito de representarem estruturas latentes subjacentes. Este tipo de análise factorial é utilizado nas etapas iniciais da análise de dados, uma vez que fornece um instrumento importante para consolidar variáveis e gerar hipóteses sobre os processos subjacentes.

¹ Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

² Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

A análise factorial confirmatória (ou modelo de medida) parte do pressuposto teórico de que os indicadores representam variáveis latentes, sendo o seu objectivo confirmar em que medida os dados se ajustam ao modelo pré-estabelecido.

Resultados

Organização dos valores do trabalho

A aplicação da análise em componentes principais aos dados das cinco amostras revelou, desde logo, a existência de duas estruturas de pensamento distintas sobre os valores do trabalho. Assim, identificámos uma estrutura a dois factores para o caso da Espanha, e estruturas a três factores para os restantes países (quadro 1).

Quadro1 - Dimensões dos valores do trabalho segundo o país (ACP)

Espanha		Alemanha, Hungria, Portugal e Suécia		
Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3
Utilidade social Ajudar os outros Autonomia Horários	Promoção Remuneração Segurança Interesse	Utilidade social Ajudar os outros	Autonomia Horários Interesse	Promoção Remuneração Segurança

Estes dois tipos de estruturas estão amplamente descritos na literatura sobre os valores do trabalho. A estrutura bi-factorial reproduz o modelo de Herzberg (1959, 1966) que distingue factores extrínsecos e factores intrínsecos. Estudos realizados em contextos nacionais (eg, Vala e colaboradores, 1983) e internacionais (eg, Ronen, 1979; Vala, 2000) conduziram à identificação de estruturas semelhantes. Outras pesquisas relacionaram a estrutura bifactorial com a ética do trabalho, concluindo que o trabalho enquanto valor e meio de realização pessoal se encontra positivamente associado à ética do trabalho (eg, Giorgi e Marsh, 1990; Jesuíno, 1993).

Estruturas dos valores do trabalho organizadas em três factores foram identificadas em estudos transnacionais realizados nomeadamente por Yankelovich e colaboradores (1985), Zanders (1994), ou Alderfer (1972). Também em Portugal, Rodrigues (1995) encontrou uma organização em três factores que designou por valores materiais, valores de expressão individual e valores de utilidade social.

Contudo, a identificação de factores semelhantes não chega para afirmar que se está perante a mesma variável latente (Van de Vijver e Leung, 1997). Uma das formas de testar a similitude de factores em duas amostras é através do cálculo do coeficiente de congruência de Tucker. Calculámos o coeficiente para as amostras que apresentaram uma organização semelhante das variáveis manifestas – Alemanha, Suécia e Hungria

No caso das amostras da Alemanha e da Suécia podemos afirmar que estão a ser medidas as mesmas variáveis latentes, uma vez que os coeficientes de Tucker são todos superiores a .90. Já o mesmo não podemos fazer quando comparamos as amostras da Hungria e da Suécia³.

Assim, a análise em componentes principais permitiu-nos avançar na abordagem do nosso problema e responder, em parte, à primeira pergunta que colocámos: 1) A Espanha apresenta uma estrutura factorial a dois factores; 2) Nos restantes países resultaram estruturas a três factores, possivelmente nalguns casos representando variáveis latentes com significados diferentes. Este resultado permitiu estabelecer um modelo padrão para quatro das amostras iniciais, que distingue três dimensões dos valores do trabalho que designámos por dimensão material, dimensão de expressão individual e dimensão de utilidade social. A dimensão material

³ No caso do factor que reúne os horários, a autonomia e o interesse, o valor do coeficiente de Tucker é de 0,59, valor que está muito longe dos considerados aceitáveis para admitir congruência de factores.

composta pelos indicadores remuneração elevada, oportunidades de promoção e emprego seguro; a dimensão de expressão individual que reúne os indicadores autonomia, horários e interesse do trabalho; a dimensão de utilidade social composta pelos indicadores poder ajudar os outros e ter utilidade social.

Tendo presente o segundo objectivo – testar a similitude das variáveis latentes implícitas – a amostra da Espanha teve que ser retirada das análises posteriores.

Para testar a similitude de estruturas factoriais recorreremos aos modelos de medida, ou análise factorial confirmatória.

O modelo que apresentou medidas de ajuste que permitiram suportar a ideia de uma estrutura de pensamento semelhante nos quatro países agregava seis indicadores em três dimensões: dimensão material constituída pelos valores remuneração e oportunidades de promoção; dimensão de expressão individual, constituída pelos valores autonomia e interesse; dimensão social, constituída pelos valores utilidade social e possibilidade de ajudar os outros.

Quadro 2 - Medidas de ajuste

Índices de ajuste	χ^2	gl	χ^2/gl	NFI	NNFI	CFI
Total	39.6*	6	6.6	.988	.975	.990
Total standardizado	20.7*	6	3.5	.993	.988	.995
Portugal	15.8**	6	2.6	.980	.968	.987
Hungria	4.6 ⁺⁺⁺	6	0.8	.994	1.00	1.00
Alemanha	13.4 ⁺	6	2.2	.983	.976	.990
Suécia	9.8 ⁺⁺	6	1.6	.984	.984	.994

* $p < .001$; ** $p < .02$; ⁺ $p < .05$; ⁺⁺ $p < .20$; ⁺⁺⁺ $p < .50$

Os valores apresentados no quadro 2 mostram que a Hungria revelou um índice de adequação quase perfeito a este modelo, a Alemanha e a Suécia índices de adequação muito bons e Portugal uma boa adequação.

Saliência dos valores do trabalho

Identificada uma estrutura comum torna-se então possível analisar as diferenças entre países quanto à importância que os indivíduos atribuem às diferentes dimensões dos valores do trabalho e, seguidamente, ver qual a magnitude das diferenças ao nível da importância atribuída a cada uma das dimensões dos valores do trabalho.

Realizámos análises de variância em que tomámos como variáveis dependentes as dimensões do trabalho e como variável independente o país. Os resultados indiciam algumas diferenças significativas, nomeadamente a maior valorização da dimensão de expressão individual na Alemanha e na Suécia, resultado este que pode constituir um argumento a favor da teoria de Inglehart acima referida.

Quadro 3 - Importância atribuída às dimensões do trabalho, segundo o país(médias)

	Dimensão material	Dimensão social	Dimensão individual
Total	3.9	3.9	4.3
Alemanha	3.8a	3.6a	4.4a
Hungria	4.2c	4.0b	4.1b
Portugal	4.2c	4.3c	4.2b
Suécia	3.6b	3.7d	4.3a

Nota: Letras diferentes indicam médias significativamente diferentes (teste Scheffé; $p < .05$)

Os resultados mostram ainda que nos países onde a adesão aos valores materialistas é mais saliente (Portugal e Hungria) parece haver uma maior homogeneidade na importância atribuída a cada uma das dimensões, ou seja, todas são muito importantes.

Magnitude das diferenças

Contudo, diferenças estatisticamente significativas nem sempre correspondem a diferenças expressivas. Os valores das medidas de associação Eta Quadrado mostram que o poder explicativo da variável independente não é, em nenhum dos casos, elevado. Se a variável país consegue explicar 14% da variância observada na dimensão material, apenas explica 3% da variância observada na dimensão de expressão individual.

Por outro lado, até que ponto podemos dizer que diferenças entre países representam diferenças entre cidadãos desses países? Para responder a esta questão utilizámos um estimador de probabilidade de superioridade desenvolvido por Grissom (1994, 2001). Este teste aplica-se a situações em que os pressupostos de homogeneidade de variâncias e normalidade das distribuições foram violados e avalia a probabilidade de um indivíduo seleccionado aleatoriamente de uma amostra nacional A ter uma pontuação superior a um indivíduo seleccionado aleatoriamente de uma amostra B.

A aplicação do teste aos nossos resultados mostrou poucos efeitos de magnitude elevados (valores PS superiores a .70), sendo a grande maioria dos efeitos baixos (valores PS entre .56 e .64) e nulos (valores PS entre .50 e .55), indicando, por exemplo, que a probabilidade de encontrar um sueco que dê mais importância à dimensão de expressão individual do que um português é de .54, valor próximo da probabilidade contrária.

Quadro 4 - Probabilidade de superioridade

	Dimensão material	Dimensão social	Dimensão individual
Alemanha/Hungria	$M(3.8; 4.2)$ PS=.62	$M(3.6; 4.0)$ PS=.63	$M(4.4; 4.1)$ PS=.61
Alemanha/Suécia	$M(3.8; 3.6)$ PS=.59	$M(3.6; 3.7)$ PS=.54	$M(4.4; 4.3)$ PS=.54
Alemanha/Portugal	$M(3.8; 4.2)$ PS=.63	$M(3.6; 4.3)$ PS=.73	$M(4.4; 4.2)$ PS=.59
Hungria/Suécia	$M(4.2; 3.6)$ PS=.61	$M(4.0; 3.7)$ PS=.56	$M(4.1; 4.3)$ PS=.57
Hungria/Portugal	$M(4.2; 4.2)$ PS=.50	$M(4.0; 4.3)$ PS=.62	$M(4.1; 4.2)$ PS=.51
Suécia/Portugal	$M(3.6; 4.2)$ PS=.75	$M(3.7; 4.3)$ PS=.72	$M(4.3; 4.2)$ PS=.54

Estes resultados não nos permitem reconhecer com um grau satisfatório de certeza qualquer das relações esperadas, uma vez que nenhum dos efeitos aponta para diferenças expressivas e sistemáticas entre os quatro países analisados em qualquer das dimensões.

Na realidade, por um lado, as poucas diferenças que encontrámos nos quatro países analisados, foram de *grau* e não de *natureza*, uma vez que as estruturas dos valores do trabalho são idênticas. E, por outro, os resultados do teste à magnitude dos efeitos permite admitir a hipótese de que a probabilidade de encontrar diferenças entre países é possivelmente inferior ou equivalente à probabilidade de encontrar diferenças entre categorias dentro do mesmo país.

Do ponto de vista sociológico uma das perguntas que se podem colocar face a estes resultados é a que questiona a origem, finalmente, das diferenças nacionais. Podemos assim admitir a hipótese de que os valores não serão tanto expressão de uma tradição histórica e cultural, mas antes resultado de processos comuns às sociedades contemporâneas que se traduzem, por exemplo, na aproximação de experiências de vida decorrentes da tendencial homogeneização das condições de trabalho.

Conclusões

No que toca aos resultados da análise de dados podemos retirar três conclusões:

1) As estruturas de pensamento são diferentes. Espanha, por um lado, e Portugal, Alemanha, Hungria e Suécia, por outro, apresentam formas diferentes de organização dos valores do trabalho;

2) A importância atribuída à dimensão de expressão individual dos valores do trabalho é maior nos países pós-materialistas (Alemanha e Suécia) do que nos países materialistas (Portugal e Hungria). Contudo, contrariamente à nossa hipótese, nos países materialistas é dada igual importância aos valores intrínsecos e extrínsecos do trabalho.

3) As diferenças detectadas, apesar de significativas são, em regra, pouco expressivas, indicando que os cidadãos dos países estudados assemelham-se mais do que se diferenciam, na medida em que manifestam valores e expectativas comuns relativamente ao trabalho.

De um ponto de vista metodológico, a conclusão mais evidente que retiramos é que não podemos estabelecer diferenças ou semelhanças sem questionar o seu sentido, respondendo desta forma ao imperativo de Durkheim: “A sociologia comparada não é um ramo particular da sociologia, é a própria sociologia, uma vez que ela deixa de ser puramente descritiva e ambiciona explicar os factos.”

Referências bibliográficas

- ALDERFER, C.P. (1972) *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*, Free Press, New York.
- CAETANO, A., TAVARES, S. (2000). “Determinantes da implicação organizacional em cinco países europeus”. In M.V.Cabral, J.Vala e J.Freire (Org.) *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- FREIRE, J. (2000). “Orientações sobre modelos de trabalho e percepções sobre condições sociais, técnicas e económicas do trabalho”. In M.V.Cabral, J.Vala e J.Freire (Org.) *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- GIORGI, L. e MARSH, C. (1990). “The protestant work ethic as a cultural phenomenon”. *European Journal of Social Psychology*, 20, 499-517.
- GRISSOM, R. (1994). “Probability of the superior outcome of one treatment over another”. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 314-316.
- HERZBERG, F. MAUSNER, B. e SYNDERMAN, B.B. (1959). *The motivation to work*. Wiley: New York.
- HERZBERG., F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing
- INGLEHART, R. (1997). *Modernization and postmodernization – cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton: Princeton University Press.
- JESUÍNO, J.C. (1993). “O Trabalho”. In França, L. (Coord.). *Portugal, valores europeus, identidade cultural*. Lisboa: IED.

- MATSUMOTO, D., GRISSOM, R., DINNEL, D. (2001). “Do between-culture differences really mean that people are different? – A look at some measures of cultural effect size”. *Journal of cross-cultural psychology*. 32(4), 478-490.
- RAMOS, A. (2000). “Centralidade do trabalho”. In M.V.Cabral, J.Vala e J.Freire (Org.) *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- RAMOS, A. (2002). O significado das diferenças: uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus. Tese de mestrado, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- RODRIGUES, M.L. (1995). “Atitudes da população portuguesa perante o trabalho”. *Organizações e Trabalho*. 14, 33-63.
- RONEN, S. (1979). “Cross National Study of employee work goals”, *International Review of Applied Psychology*., 28: 1-12.
- VALA, J. (2000). “Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho”. In M.V.Cabral, J.Vala e J.Freire (Org.) *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- VALA, J., BASTOS, J.G. e CATARRO, M.H. (1983). “Dimensões das motivações para o trabalho – um estudo empírico”. *Psicologia*, IV, 3 e 4, 251-260.
- VAN DE VIJVER, F., Leung, K., (1997). *Methods and data analysis for cross-cultural research*. Sage Publications
- YANKELOVICH, D., ZETTERBERG, H., STRÜMPPEL, B., SHANKS, M. (1985). *The world at work. An international report on jobs, productivity and human values*. New York: Octogon Books.
- ZANDERS, H. (1994). “Changing Work Values”. In P.Ester, L.Halman e R. De Moor (Eds.) *The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America*. Tilburg: Tilburg University Press.