

Adaptação e Validação da “Escala del Trabajo con Sentido” no Contexto Argentino

Maria Julia Pegoraro Gai¹, Luis Felipe Dias Lopes²,
Vânia Medianeira Flores Costa³, Marcela Giuliani Denardin⁴, Amanda Carolina de Oliveira⁵

¹ <http://orcid.org/0000-0002-8481-1112> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0002-2438-0226> / Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0002-6099-820X> / Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil

⁴ <http://orcid.org/0000-0002-6325-6746> / Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil

⁵ <http://orcid.org/0000-0001-9406-650X> / Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Brasil

Resumo

O objetivo deste artigo foi realizar a adaptação transcultural e validação para o espanhol no contexto argentino da Escala do Trabalho com Sentido. Após a adaptação transcultural da escala que contemplou as etapas de tradução, síntese das traduções, retradução, análise por um comitê de especialistas e pré-teste, executou-se a validação do instrumento utilizando um modelo de equações estruturais, relacionando os fatores da “Escala del Trabajo con Sentido” (ETS) com os fatores do “Instrumento para la Evaluación de la Cultura Organizacional” a partir de uma amostra de 154 docentes de uma instituição de ensino superior pública argentina. Os resultados dos Alfas de Cronbach e o critério da validade convergente para a ETS ficaram acima dos valores aceitáveis, assim como os critérios da validade discriminante e a da colinearidade das dimensões. Portanto, a escala adaptada apresentou evidências quanto a relevância preditiva e pode ser utilizada no contexto argentinos em pesquisas sobre o Sentido do Trabalho.

Palavras-chave: trabalho, significado, psicologia organizacional.

Adaptation and Validation of the Work Scale with Direction for the Argentinian Context

Abstract

The objective of this article was to carry out cross-cultural adaptation and validation of the Work with Meaning scale for Spanish language in an Argentinian context. After the cross-cultural adaptation of the scale that included the stages of translation, synthesis of translations, back-translation, analysis by a committee of experts, and pre-test, the instrument was validated using a structural equation model, relating the factors of the Work Scale with Direction (“Escala del Trabajo con Sentido” - ETS) with the factors of the “Instrumento para la Evaluación de la Cultura Organizacional” from a sample of 154 professors from an Argentinian public higher education institution. The results of Cronbach’s alphas and the convergent validity criterion for ETS were above acceptable values, as well as the criteria of discriminant validity and the collinearity of dimensions. Therefore, an adapted scale presented evidence regarding its predictive relevance and can be used in the Argentinian context in research on the Meaning of Work.

Keywords: labor, meaning, organizational psychology.

Adaptación y Validación de la Escala de Trabajo con Sentido en el Contexto Argentino

Resumen

El objetivo de este artículo fue realizar la adaptación transcultural y la validación del español en el contexto argentino de la Escala Trabajo con Sentido. Tras la adaptación transcultural de la escala que incluyó las etapas de traducción, síntesis de las traducciones, retraducción, análisis por un comité de especialistas y preprueba, se validó el instrumento utilizando un modelo de ecuaciones estructurales y relacionando los factores de la “Escala de Trabajo con Sentido” (ETS) con los factores del “Instrumento para la Evaluación de la Cultura Organizacional” de una muestra de 154 profesores de una institución pública argentina de Educación Superior. Los resultados del Alfa de Cronbach y el criterio de la validez convergente para la ETS estuvieron por encima de los valores aceptables, así como los criterios de validez discriminante y la colinealidad de dimensiones. Por tanto, una escala adaptada presentó evidencias sobre su relevancia predictiva y puede ser utilizada en el contexto argentino en investigaciones sobre el sentido del trabajo.

Palabras clave: trabajo, significado, psicología de las organizaciones.

O sentido e significado no âmbito do trabalho são estudados em diferentes áreas a partir de diversas perspectivas teóricas e epistemológicas, com diferentes percepções dos pesquisadores a respeito do conceito (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015; Neves, Nascimento, Felix Jr., Silva, & Andrade, 2018; Tolfo & Piccinini, 2007), em que muitos autores adotam diferentes terminologias para abordar a temática. Trata-se de um constructo psicológico multidimensional e dinâmico, que requer uma visão multidisciplinar, dado que decorre da associação de aspectos sociais e individuais ligados ao trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007).

Uma das abordagens utilizadas para investigar o sentido do trabalho decorre dos estudos de Morin (2001) que estão subsidiados em um posicionamento funcionalista a respeito da temática quando consideram como relevante a forma como funciona a gestão de pessoas e enumeram de maneira objetiva elementos da organização que exercem influência em como os trabalhadores significam seu trabalho. Quando os estudos da autora dão enfoque na subjetividade e tentam elucidar como os fenômenos acontecem considerando a consciência individual estão vinculados a uma base fenomenológica-existencialista (Pereira & Tolfo, 2016). Morin (2001) utilizou como base as pesquisas da equipe Meaning of Work International Research Team (MOW, 1987) e entende que o trabalho deve seguir as normas do dever e da convivência em sociedade, norteado pelos valores morais, éticos e espirituais. Nessa perspectiva, para que o trabalho tenha sentido é fundamental que o sujeito que o executa perceba com clareza os objetivos e que os resultados sejam valorizados pelo mesmo (Morin, 2001).

Como características de um trabalho com sentido, a autora aponta cinco fatores centrais, que são: a “utilidade social do trabalho”, que relaciona-se com a capacidade de exercer uma atividade que seja útil para as pessoas ou sociedade; a “integridade moral do trabalho” ou “ética no trabalho”, que diz respeito à execução de funções que sejam moralmente justificáveis, tanto em nas atividades em si como nos resultados; a “aprendizagem e desenvolvimento”, que se associam com a realização de uma função que esteja alinhada com as habilidades do trabalhador e estimula seu potencial, dando a possibilidade de alcance dos objetivos; a “autonomia” ou “liberdade no trabalho” descreve a possibilidade de executar habilidades, resolver os problemas e tomar decisões ligadas ao trabalho seguindo a própria avaliação; por fim, a “qualidade das relações no trabalho” é definida pela percepção de que o local de trabalho torna possível realizar contatos interessantes e ter um bom relacionamento com os colegas (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015; Morin & Dassa, 2006; Morin & Forest, 2007).

Um dos instrumentos mais utilizados para avaliação do Sentido do Trabalho a partir dessa perspectiva é a Escala do Trabalho com Sentido (ETS) elaborada por Bendassolli e Borges-Andrade (2015). As dimensões dessa escala possibilitam analisar o quanto o sujeito percebe que seu trabalho se aproxima de sua expectativa sobre o que um trabalho deve possuir para que tenha sentido (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015; Morin & Dassa, 2006).

Considerando a importância desse instrumento e alinhamento com a perspectiva de Sentido do Trabalho de Morin (2001), o objetivo deste trabalho foi realizar a adaptação transcultural e validação para o espanhol no contexto argentino da Escala do Trabalho com Sentido (ETS). A adaptação transcultural refere-se ao processo de preparação de um instrumento para utilização em outro contexto, que inclui as alterações da linguagem (tradução) e a adaptação cultural (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000).

Para a validação da escala realizou-se a testagem das hipóteses que relacionam os fatores do Sentido do Trabalho (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015) com os fatores da Cultura Organizacional (Ferreira & Assmar, 2008) com base na pesquisa de Gai (2020).

Esses constructos foram investigados em função da importância dessa inter-relação para a gestão de pessoas e comportamento organizacional. O trabalho é considerado um espaço de construção de identidade dos indivíduos (Morin, 2001), dotado de significado, que é estabelecido a partir da mediação da cultura pessoal e coletiva. Essa criação de significado depende da maneira como o trabalhador codifica esse contexto social em que está inserido, considerando também elementos de sua própria trajetória. A partir disso, o trabalho é marcado por ser um local em que são desenvolvidas relações coletivo-culturais (Bendassolli & Tateo, 2017).

Dutton, Dukerich e Harquail (1994) já apontavam que mudanças na cultura podem gerar diversos efeitos psicológicos no contexto laboral, tanto a nível individual quanto a nível organizacional. Nesse processo, de Lee, Idris e Delfabbro (2017) destacam a relação entre a cultura organizacional e o sentido do trabalho, indicando a possibilidade de utilização de tais variáveis como estratégia para fomentar o envolvimento dos trabalhadores. Portanto, a fim de explorar esta relação entre os constructos Sentido do Trabalho e Cultura Organizacional, desenvolveram-se 18 hipóteses que estão demonstradas na Tabela 1.

Tabela 1
Hipóteses da pesquisa

	Hipóteses	Relação
H1	Utilidade social e Integração externa	Positiva
H2	Utilidade social e Profissionalismo competitivo	Negativa
H3	Utilidade social e Profissionalismo cooperativo	
H4	Ética de trabalho e Profissionalismo cooperativo	Positiva
H5	Ética de trabalho e Profissionalismo competitivo	
H6	Liberdade no Trabalho e Satisfação e bem-estar dos empregados	Negativa
H7	Aprendizagem e desenvolvimento e Profissionalismo cooperativo	
H8	Aprendizagem e desenvolvimento e Profissionalismo competitivo	
H9	Aprendizagem e desenvolvimento e Satisfação e bem-estar dos empregados	
H10	Aprendizagem e desenvolvimento e Recompensas e treinamentos	Positiva
H11	Qualidade das relações e Profissionalismo cooperativo	Negativa
H12	Qualidade das relações e Profissionalismo competitivo	
H13	Qualidade das relações e Satisfação e bem-estar dos empregados	Positiva
H14	Qualidade das relações e Integração externa	
H15	Qualidade das relações e Promoção de relações interpessoais	
H16	Coerência e expressividade e Profissionalismo cooperativo	Positiva
H17	Coerência e expressividade e Profissionalismo competitivo	
H18	Coerência e expressividade e Satisfação e bem-estar dos empregados	

Nota. Fonte: Baseado em Gai (2020).

As hipóteses foram elaboradas com base nos fatores da Escala do Trabalho com Sentido (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015) com os fatores do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (Ferreira & Assmar, 2008). O método utilizado para identificação das relações entre esses constructos, assim como para realizar a adaptação transcultural e validação do instrumento está descrito na seção que segue.

Método

A execução desta pesquisa - que adota abordagem quantitativa

va, caráter exploratório e natureza aplicada - deu-se em duas fases: a adaptação transcultural e validação do instrumento. A adaptação transcultural foi realizada a partir das etapas propostas por Beaton et al. (2000), que são: tradução, síntese das traduções, retradução, análise de um comitê de especialistas e pré-teste. A segunda fase se trata da etapa empírica, em que se aplicou a escala adaptada aos docentes participantes do estudo.

Participantes

Para a adaptação transcultural do instrumento contou-se com a participação de três tradutores na etapa 1 de acordo com Beaton et al. (2000), quatro tradutores no processo de síntese das traduções (etapa 2) e dois tradutores para a retradução (etapa 3). O comitê de especialistas (etapa 4) foi composto pelos diretores da *Facultad de Ciencias Económicas* da universidade argentina em que se coletou os dados. Os participantes da etapa empírica que viabilizou a validação do instrumento nesse contexto foram 154 docentes de uma instituição de ensino superior pública argentina aos quais a ETS foi aplicada.

Instrumentos

O instrumento adaptado transculturalmente e validado por este estudo foi a Escala do Trabalho com Sentido (ETS) elaborada por Bendassolli e Borges-Andrade (2015). Esta escala é baseada na escala de Morin e Dassa (2006) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Bendassolli e Borges-Andrade (2011). Se trata de um instrumento que segue a orientação do grupo MOW (1987) sobre a temática e baseia-se na estrutura conceitual dos trabalhos de Morin (1997, 2003, 2007), Morin e Cherré (1999) e Morin e Dassa (2006).

A ETS é uma escala multifatorial composta por seis fatores – utilidade social do trabalho, ética no trabalho, liberdade no trabalho, aprendizagem e desenvolvimento, qualidade das relações no trabalho e coerência e expressividade. Cada item ou fator permite analisar o quanto o sujeito avalia que seu trabalho atual se aproxima de sua expectativa sobre o que trabalho deva possuir para que tenha sentido (Bendassolli & Borges Andrade, 2015). Os cinco primeiros fatores foram propostos por Morin e Dassa (2006), enquanto o último – coerência e expressividade – foi incluído por Bendassolli e Borges-Andrade (2011) por ter se manifestado na análise realizada a partir dos dados dos participantes brasileiros e se refere ao alinhamento com os objetivos profissionais e possibilidade de ser ouvido no local de trabalho.

A versão original da ETS possui escala *likert* de seis pontos, mas optou-se por adaptá-la para uma escala *likert* de cinco pontos. Essa adaptação foi realizada em função de não ter sido o único instrumento aplicado e, no caso de questionários que contam com muitas indagações é indicado o uso de escalas menores, já que reduz o número de possibilidades a serem consideradas. Além disso, o uso do ponto neutro faz com que os respondentes do questionário fiquem mais à vontade ao manifestar seu ponto de vista (Dalmoro & Vieira, 2013),

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A primeira fase de coleta de dados se refere a adaptação transcultural, que foi realizada a partir das etapas propostas por Beaton et al. (2000) – tradução, síntese das traduções, retradução, análise por um comitê de especialistas e pré-teste. As três primeiras etapas foram realizadas com a participação de tradutores e um grupo de especialistas composto pelos diretores da *Facultad de Ciencias Económicas* da universidade argentina em questão.

Em sequência, a última etapa do processo de adaptação transcultural descrito por Beaton et al. (2000) refere-se ao pré-teste. Marconi e Lakatos (2019) explicam que o pré-teste possibilita identificar se o questionário utilizado possui três elementos fundamentais, sendo eles: a fidedignidade, a validade e a operatividade. Nesta etapa, contou-se com a colaboração de quinze docentes da universidade pública argentina participante.

Finalizada a adaptação transcultural do questionário, iniciou-se o processo de validação da escala. Para isso, a ETS foi relacionada com o *Instrumento para la Evaluación de la Cultura Organizacional* (IECO), que se trata da adaptação transcultural executada por Gai (2020) da versão reduzida do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) (Ferreira & Assmar, 2008). O projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, com o qual obteve-se a aprovação e autorização para execução da investigação. Os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes do início da coleta de dados e o sigilo da participação foi assegurado.

Procedimentos de Análise de Dados

Para relacionar os fatores da ETS e do IBACO utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais Parciais baseada em variâncias (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling* – PLS-SEM) utilizando o *software* estatístico SmartPLS®, versão 3.2.9 (Ringle, Wende, & Becker, 2015). Esse método visa esclarecer as relações entre múltiplas variáveis, analisando as inter-relações demonstradas por uma série de equações de regressão múltipla (Hair Jr, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009) e é utilizado “para modelar complexas relações com múltiplos relacionamentos de dependência e independência entre variáveis latentes” (Nascimento & Macedo, 2016, p. 289).

As etapas que fizeram parte dessa análise estão de acordo com Hair Jr, Babin, & Krey (2017), contendo as especificações do modelo estrutural de caminho, avaliação do modelo de caminho, avaliação do modelo estrutural e interpretação dos resultados e desenho das conclusões.

Resultados

A adaptação transcultural da ETS seguiu as etapas indicadas por Beaton et al. (2000), em que a primeira se refere ao processo de tradução dos questionários. Para isso, solicitou-se a três pessoas bilíngues falantes do idioma português e espanhol, mas com o espanhol como idioma nativo para realizar a tradução dos questionários. De posse das traduções, deu-se início da segunda etapa - síntese das traduções -, em que se comparou as três versões para identificar possíveis diferenças e, a partir disso, elencar os termos mais adequados para o uso do questionário e que estavam mais de acordo com a versão original.

Após essa comparação, expôs-se essas diferenças aos tradutores que optaram pelos termos que entendiam ser os mais adequados. Nessa etapa, um dos tradutores originais não participou da seleção das palavras e, por isso, solicitou-se a outras duas pessoas também bilíngues e nativas em espanhol para participar desse processo. Isso possibilitou uma percepção imparcial da seleção de vocabulário. Nos momentos em que o consenso não foi possível optou-se pela escolha da maioria dos tradutores. A tradução e síntese das traduções da ETS estão expostas de maneira resumida na Tabela 2. As palavras que apresentaram divergências entre os tradutores e foram elencadas no processo de síntese das traduções estão destacadas em negrito.

A versão decorrente desta segunda etapa do processo de adaptação foi encaminhada a outros dois tradutores bilíngues, mas

Tabela 2
Tradução e síntese do enunciado e da escala likert da Escala do Trabalho com Sentido

Versão original	Versão traduzida para o Espanhol
Enunciado	
ESCALA DO TRABALHO COM SENTIDO	ESCALA DEL TRABAJO CON SENTIDO
Os enunciados seguintes dizem respeito à opinião que você tem sobre seu trabalho. Em que medida você está de acordo com cada uma delas em uma escala de 1 a 5? Responda às questões com sinceridade e lembre-se de responder a todas as afirmativas. ENUNCIADOS	Los siguientes enunciados si refieren a la opinión que usted tiene sobre su trabajo. ¿En qué medida usted está de acuerdo con cada una de ellas en una escala de 1 a 5? Responda a las preguntas con sinceridad y recuerde responder a todas las afirmaciones. ENUNCIADOS
Escala	
0 Não se aplica; 1 Não se aplica de modo nenhum; 2 Pouco se aplica; 3 Aplica-se razoavelmente; 4 Aplica-se bastante; 5 Aplica-se totalmente.	0 No experimento esta situación; 1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo
Afirmativas	
Realizo um trabalho que corresponde às minhas competências.	Realizo un trabajo que corresponde con mis competencias.
Meu trabalho é útil para a sociedade.	Mi trabajo es útil para la sociedad.
Meu trabalho me permite ter bons contatos com meus colegas.	Mi trabajo me permite tener buenos contactos con mis compañeros.
Meu trabalho traz uma contribuição à sociedade.	Mi trabajo trae una contribución a la sociedad.
Tenho boas relações com meus colegas de trabalho.	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
Em meu trabalho, tenho liberdade para resolver os problemas de acordo com meu julgamento.	En mi trabajo, tengo libertad para resolver los problemas de acuerdo a mi criterio.
Existe companheirismo entre meus colegas de trabalho e eu.	Existe compañerismo entre mis compañeros de trabajo y yo.
Meu trabalho permite que eu me aperfeiçoe.	Mi trabajo permite mejorar mis habilidades.
Trabalho em um ambiente que valoriza a justiça (que respeita meus direitos).	Trabajo en un ambiente que valora la justicia (que respeta mis derechos).
Trabalho em um ambiente em que todos são tratados com igualdade.	Trabajo en un ambiente dónde todos son tratados con igualdad.
Trabalho em um ambiente que valoriza a consideração pela dignidade humana.	Trabajo en un ambiente que valora la consideración por la dignidad humana.
Meu trabalho me permite aprender.	Mi trabajo me permite aprender.
Meu trabalho corresponde a meus interesses profissionais.	Mi trabajo corresponde a mis intereses profesionales.
Meu trabalho me permite desenvolver minhas competências.	Mi trabajo me permite desarrollar mis competencias.
Meu trabalho é útil aos outros.	Mi trabajo es útil para los demás.
Meu trabalho permite que eu me faça ouvir.	Mi trabajo permite que me haga oír.
Trabalho em um ambiente que respeita as pessoas.	Trabajo en un ambiente que respeta a las personas.
Meu trabalho me permite atingir meus objetivos.	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos.
Tenho autonomia em meu trabalho.	Tengo autonomía en mi trabajo.
Posso contar com o apoio de meus colegas de trabalho.	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.
Tenho prazer na realização de meu trabalho.	Disfruto realizando mi trabajo.
Meu trabalho me permite tomar decisões.	Mi trabajo me permite tomar decisiones.
Meu trabalho é importante para os outros.	Mi trabajo es importante para los demás.
Tenho liberdade para decidir como realizar meu trabalho.	Tengo libertad para decidir como realizar mi trabajo.

Nota. Fonte: elaborada pelos autores com base no processo de adaptação transcultural.

que possuem como idioma nativo o português, para dar início a terceira etapa - a retradução. Essa etapa destinou-se a verificar se a versão em espanhol possuía equivalência semântica em relação ao questionário original.

Na etapa de retradução nenhum dos itens apresentou problemas quanto à tradução, já que não se identificou elementos em desconformidade ou que necessitassem de alterações. A partir dessa avaliação, a versão final foi encaminhada ao comitê de especialistas, que identificaram que o questionário estava adequado para o início da coleta de dados.

Para a última etapa do processo de adaptação transcultural - o pré-teste - contou-se com a colaboração de quinze docentes.

Tabela 3
Texto introdutório da escala

ESCALA DEL TRABAJO CON SENTIDO (ETS)					
Los siguientes enunciados si refieren a la opinión que usted tiene sobre su trabajo.					
¿En qué medida usted está de acuerdo con cada una de ellas en una escala de 1 a 5?					
0	1	2	3	4	5
No se aplica	Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Responda a las preguntas con sinceridad y recuerde responder a todas las afirmaciones.					

Nota. Fonte: elaborada pelos autores com base no processo de adaptação transcultural.

Não houve solicitação de alteração de nenhuma palavra da ETS pelos participantes do pré-teste e, por isso, manteve-se a versão resultante da segunda etapa - a síntese das traduções. Com isso, finalizou-se a etapa de adaptação transcultural para o espanhol da denominada Escala del Trabajo con Sentido para o contexto argentino, resultando na escala contida na Tabela 3 e Tabela 4.

A Tabela 4 permite visualizar os itens da escala correspondentes a cada fator, assim como a ordem que devem estar dispostos no momento da aplicação.

Com isso, finalizou-se a etapa de adaptação transcultural da escala que foi aplicada em 154 docentes da universidade argentina, o que forneceu dados estatísticos para a validação da escala pro-

Tabela 4
Apresentação da escala e seus respectivos fatores

Fatores	Ordem	Enunciados
Coerência e expressividade	1	Realizo un trabajo que se corresponde con mis competencias.
	13	Mi trabajo corresponde a mis intereses profesionales.
	16	Mi trabajo permite que me haga oír.
	18	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos.
Utilidade social	2	Mi trabajo es útil para la sociedad.
	4	Mi trabajo hace una contribución a la sociedad.
	15	Mi trabajo es útil para los demás.
Qualidade das relações	23	Mi trabajo es importante para los demás.
	3	Mi trabajo me permite tener buenos contactos con mis compañeros.
	5	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
	7	Existe compañerismo entre mis compañeros de trabajo y yo.
Liberdade no trabalho	20	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.
	6	En mi trabajo, tengo libertad para resolver los problemas de acuerdo a mi criterio.
	19	Tengo autonomía en mi trabajo.
	22	Mi trabajo me permite tomar decisiones.
Aprendizagem e desenvolvimento	24	Tengo libertad para decidir como realizar mi trabajo.
	8	Mi trabajo permite mejorar mis habilidades.
	12	Mi trabajo me permite aprender.
	14	Mi trabajo me permite desarrollar mis competencias.
Ética no trabalho	21	Disfruto realizando mi trabajo.
	9	Trabajo en un ambiente que valora la justicia (que respeta mis derechos).
	10	Trabajo en un ambiente donde todos son tratados con igualdad.
	11	Trabajo en un ambiente que valora la consideración por la dignidad humana.
	17	Trabajo en un ambiente que respeta a las personas.

Nota. Fonte: elaborada pelos autores com base no processo de adaptação transcultural.

posta. Para apresentar a análise de Equações Estruturais elaborou-se um modelo de caminho entre as dimensões da ETS com a IECO (IBACO na versão adaptada para o espanhol). Um modelo de caminho de PLS é composto por um modelo estrutural, que ilustra as relações entre as dimensões, e um modelo de mensuração, que explana as relações entre as dimensões e os indicadores (Hair Jr. et al., 2017). A Figura 1 apresenta o modelo de caminho entre as dimensões da ETS e IECO considerando as hipóteses a serem testadas.

Para avaliar o modelo de mensuração será utilizado a avaliação da consistência interna composta pelo Alfa de Cronbach (α), confiabilidade composta (ρ_c) e Variância Média Extraída (VME) (Hair Jr. et al., 2009). Na Tabela 5 apresenta-se a análise de confiabilidade e a validade das dimensões, cujo modelo de mensuração convergiu após 8 iterações.

Na Tabela 5 observa-se que os Alfas de Cronbach e Confiabilidade Composta para as escalas apresentaram os valores dentro das medidas propostas, ou seja, entre 0,7 e 0,95. Os valores para a Confiabilidade Composta para algumas dimensões chegaram próximas ao valor crítico, mas não o ultrapassaram. A validade discriminante é um indicador que mostra o quanto a dimensão é verdadeiramente distinta das demais em função dos padrões empíricos. Analisando as VEM's descritas na Tabela 5 observa-se

Tabela 5
Alfa de Cronbach (α), confiabilidade composta (ρ_c) e Variância Média Extraída (VEM) para as dimensões do modelo

	Dimensões	α	ρ_c	VME
ETS	Aprendizagem e desenvolvimento (APDE)	0,808	0,874	0,635
	Ética no trabalho (ETTR)	0,900	0,930	0,770
	Qualidade das relações (CARE)	0,898	0,929	0,766
	Coerência e expressividade (COEX)	0,796	0,860	0,609
	Liberdade no trabalho (LITR)	0,899	0,929	0,766
IECO	Utilidade social (UTSO)	0,887	0,918	0,737
	Integração externa (INEX)	0,799	0,861	0,555
	Profissionalismo competitivo (COMP)	0,777	0,838	0,515
	Profissionalismo cooperativo (COOP)	0,893	0,921	0,701
	Promoção de relações interpessoais (REIN)	0,767	0,843	0,521
	Recompensa e treinamento (REEN)	0,816	0,872	0,580
	Satisfação e bem-estar dos empregados (SABI)	0,873	0,908	0,663

Nota. Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015). CC = confiabilidade composta.

uma possível convergência do modelo, já que são maiores que 0,5 (Porto, 2019).

Há duas maneiras tradicionais para a análise da validade convergente, utilizando-se as Cargas Fatoriais Cruzadas e o critério de Fornell e Larcker (1981), que determina a comparação dos valores das Variâncias Médias Extraídas (VME's) de cada dimensão com as correlações de Pearson entre as dimensões, sendo que as raízes quadradas das VME's (diagonal principal da matriz) nas colunas devem ser maiores que as correlações entre as dimensões. O critério HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) é mais eficiente que os anteriores, pois os critérios de carga cruzada e de Fornell-Larcker podem não identificar uma possível validade discriminante do modelo (Hair Jr. et al., 2017; Porto, 2019). A Tabela 6 apresenta os valores das cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes.

A análise da validade discriminante de acordo com o critério de Ching (1981), apresentada na Tabela 6 possibilita verificar que as cargas fatoriais das variáveis observadas (Ind.) nas dimensões (variáveis latentes) originais são maiores que as demais, constatando-se que há validade discriminante por este critério.

A segunda maneira para análise da validade discriminante diz respeito à utilização do critério Fornell-Larcker que compara a raiz quadrada da VME com as correlações de Pearson das demais variáveis latentes elucidadas na Tabela 7. Na mesma tabela demonstra-se os resultados da medida HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) utilizando 5.000 subamostras extraídas dos dados originais pelo método *bootstrapping*.

Para Porto (2019), os resultados da HTMT próximos a 1 indicam falta de validade discriminante. Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) afirmam que valores abaixo de 0,90 apontam que o modelo apresenta validade discriminante e pelo método de *bootstrapping*, o limite superior do intervalo de confiança para 95% de confiança não poderá ultrapassar 1,00. A partir da Tabela 7 verifica-se que o modelo atende ao critério Fornell-Larcker uma vez que os valores da raiz quadrada das VME's das dimensões são maiores que os valores das correlações entre os valores nas colunas. Quanto ao critério de HTMT estimado, os resultados estão abaixo de 1,0 indicando a validade discriminante do modelo, ou seja, os valores das dimensões do modelo não se correlacionam com outras dimensões, portanto supõem-se que o modelo poderá divergir.

Para avaliar se o modelo estrutural representa as propostas

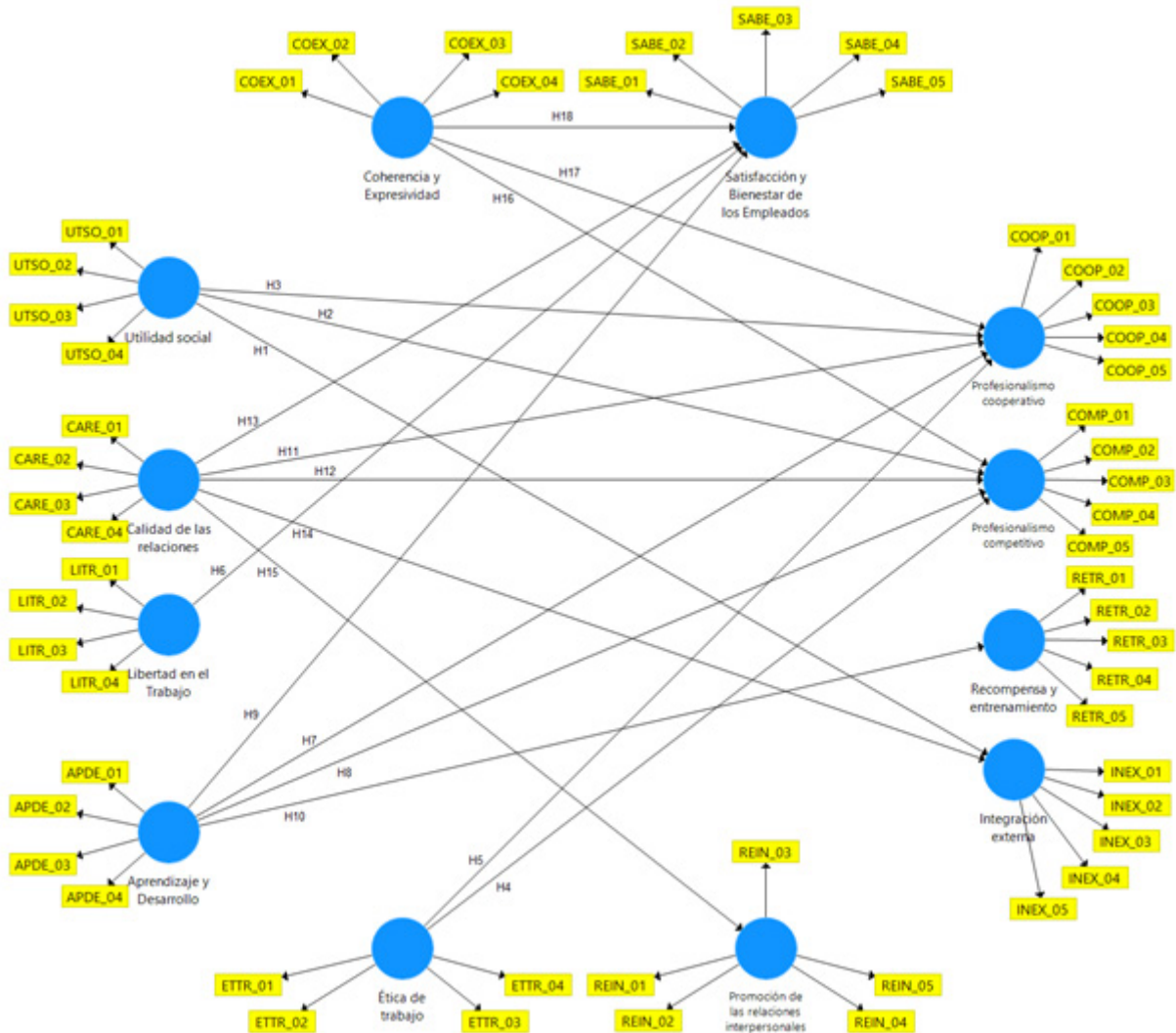


Figura 1. Modelo de caminho inicial das dimensões da ETS - IEEO e suas respectivas hipóteses. Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.3.

do modelo de caminho em função das suas hipóteses - capacidade preditiva do modelo e as relações entre as dimensões-, inicialmente será avaliada a colinearidade entre as dimensões, que utiliza como medida a *Variance Inflation Factor* (VIF), que determina o grau que o erro padrão foi aumentado devido à presença de colinearidade (Hair Jr. et al., 2017) (Tabela 8).

Os valores do VIF elucidados na Tabela 8 para as dimensões são inferiores a 5, portanto, pode-se afirmar que a colinearidade não atinge níveis críticos em termos das dimensões, não sendo um problema na estimação do modelo proposto. Nas Tabelas 9 e 10 são avaliados os níveis de significância do modelo (R^2 e R^2 ajustado) (Tabela 9) e o tamanho dos efeitos (f^2) (Tabela 10) utilizando o método *bootstrapping*.

Observa-se na Tabela 9 que o “profissionalismo competitivo” (COMP), “profissionalismo cooperativo” (COOP), “promoção de relações interpessoais” (REIN) e “satisfação e bem-estar dos empregados” (SABI) apresentam coeficiente de explicação com efeito grande e significativo. As demais dimensões não apresentam valores significativos, portanto, o R^2 é estatisticamente igual a zero. Na Tabela 10 determina-se a significância do tamanho do efeito f^2 , medida que é utilizada para avaliar se haverá impacto substancial nas dimensões endógenas se for omitida alguma dimensão (Hair Jr. et al., 2017).

Observa-se na Tabela 10 que os tamanhos do efeito das dimensões são médios e significativos, as demais dezoito relações não tiveram efeitos significativos. Na sequência, analisou-se as significâncias dos coeficientes do modelo estrutural (valores de beta) (Tabela 11). As relações do modelo tratam de correlações com o estabelecimento da hipótese nula (H_0) como $b = 0$, devendo-se

rejeitar as hipóteses propostas quando $p < 0,05$, ou seja, o coeficiente de caminho é $\neq 0$ (Ringle, Silva & Bido 2014).

A partir das significâncias dos valores de beta expostos na Tabela 11 verifica-se que onze relações estão abaixo do valor de referência, $Z_{cal} = 1,96$, ou seja, aceitando a H_0 logo pode-se dizer que os coeficientes propostos para o modelo de regressão são não significativos ($p > 0,05$). Os demais, 7 coeficientes foram significativos. A pesquisa de Gai (2020) é contrária a esses resultados em apenas 4 hipóteses (H7, H15, H16 aceitas e H17 rejeitas) mesmo que o estudo da autora tenha utilizado uma variável ponderadora - a nacionalidade.

Por fim, avaliou-se a Relevância Preditiva (Q^2) estimadas pelo processo *blindfolding*, que representa uma medida do quão bem o modelo de caminho pode prever os valores originalmente observados. A Tabela 12 apresenta os valores da medida de relevância preditiva Q^2 para o modelo estrutural.

Com base nos resultados totais do procedimento *blindfolding* expostos na Tabela 12, observa-se que o modelo é relevante, visto que os valores de Q^2 são maiores que zero. Na Figura 2 apresenta-se o modelo de caminho final.

De acordo com os dados obtidos por meio da análise do modelo estrutural utilizando mínimos quadrados parciais, confirmou-se algumas relações entre os fatores da ETS com as dimensões do IEEO. Entre as dezoito hipóteses baseadas em Gai (2020) analisadas nesta pesquisa, sete hipóteses foram aceitas e onze hipóteses não foram confirmadas.

Tabela 6
 Valores das cargas fatoriais cruzadas das variáveis observadas nas variáveis latentes

Indicadores	Dimensões											
	APDE	CARE	COEX	COMP	COOP	ETTR	INEX	LITR	REIN	RETR	SABE	UTSO
APDE_01	0,823	0,533	0,498	0,140	0,204	0,394	0,217	0,317	0,265	0,192	0,352	0,495
APDE_02	0,806	0,529	0,527	0,132	0,177	0,441	0,165	0,342	0,195	0,169	0,302	0,445
APDE_03	0,839	0,461	0,599	0,148	0,221	0,397	0,247	0,423	0,248	0,196	0,312	0,533
APDE_04	0,714	0,557	0,580	0,070	0,227	0,442	0,180	0,482	0,224	0,147	0,255	0,667
CARE_01	0,549	0,828	0,533	0,196	0,231	0,472	0,282	0,378	0,386	0,236	0,353	0,501
CARE_02	0,603	0,900	0,511	0,265	0,261	0,650	0,216	0,446	0,376	0,271	0,393	0,578
CARE_03	0,556	0,891	0,450	0,265	0,245	0,537	0,210	0,461	0,351	0,268	0,334	0,503
CARE_04	0,556	0,880	0,521	0,256	0,241	0,633	0,194	0,524	0,378	0,244	0,320	0,519
COEX_01	0,656	0,516	0,650	0,045	0,124	0,450	0,099	0,448	0,171	0,090	0,211	0,606
COEX_02	0,612	0,350	0,778	0,187	0,251	0,351	0,238	0,390	0,266	0,210	0,329	0,485
COEX_03	0,491	0,539	0,796	0,188	0,351	0,510	0,247	0,561	0,345	0,277	0,417	0,631
COEX_04	0,530	0,455	0,879	0,306	0,469	0,474	0,287	0,453	0,382	0,364	0,420	0,482
COMP_01	0,051	0,098	0,109	0,717	0,414	0,207	0,233	0,067	0,361	0,493	0,370	0,010
COMP_02	0,129	0,291	0,221	0,834	0,480	0,338	0,366	0,194	0,499	0,602	0,531	0,164
COMP_03	0,236	0,281	0,284	0,778	0,573	0,389	0,398	0,207	0,468	0,598	0,518	0,258
COMP_04	0,011	0,097	0,064	0,479	0,170	0,017	0,243	0,059	0,209	0,267	0,176	0,017
COMP_05	0,024	0,137	0,165	0,729	0,470	0,220	0,426	0,113	0,410	0,507	0,430	0,022
COOP_01	0,200	0,225	0,326	0,527	0,862	0,430	0,485	0,207	0,577	0,526	0,575	0,235
COOP_02	0,225	0,294	0,329	0,530	0,840	0,460	0,411	0,208	0,587	0,560	0,553	0,221
COOP_03	0,257	0,189	0,400	0,424	0,841	0,402	0,497	0,277	0,551	0,526	0,563	0,293
COOP_04	0,210	0,256	0,351	0,536	0,842	0,411	0,475	0,210	0,635	0,641	0,623	0,194
COOP_05	0,190	0,204	0,379	0,635	0,800	0,345	0,481	0,199	0,580	0,638	0,578	0,258
ETTR_01	0,427	0,555	0,444	0,258	0,327	0,827	0,153	0,431	0,301	0,241	0,330	0,439
ETTR_02	0,399	0,503	0,416	0,350	0,453	0,879	0,219	0,427	0,390	0,323	0,364	0,404
ETTR_03	0,475	0,560	0,509	0,317	0,429	0,879	0,300	0,397	0,446	0,332	0,441	0,461
ETTR_04	0,523	0,676	0,597	0,394	0,485	0,922	0,323	0,440	0,485	0,383	0,481	0,553
INEX_01	0,174	0,207	0,131	0,284	0,281	0,238	0,726	0,045	0,286	0,276	0,287	0,124
INEX_02	0,318	0,207	0,352	0,442	0,544	0,341	0,772	0,188	0,520	0,502	0,557	0,236
INEX_03	0,195	0,181	0,257	0,268	0,446	0,193	0,792	0,133	0,415	0,417	0,443	0,148
INEX_04	0,129	0,179	0,139	0,322	0,366	0,163	0,757	0,162	0,440	0,347	0,352	0,095
INEX_05	0,103	0,182	0,217	0,443	0,440	0,109	0,669	0,082	0,470	0,523	0,443	0,045
LITR_01	0,432	0,498	0,422	0,166	0,149	0,411	0,089	0,845	0,201	0,104	0,217	0,399
LITR_02	0,405	0,477	0,535	0,223	0,240	0,496	0,132	0,887	0,250	0,180	0,262	0,419
LITR_03	0,456	0,389	0,553	0,141	0,257	0,388	0,187	0,881	0,286	0,160	0,307	0,485
LITR_04	0,404	0,464	0,517	0,179	0,258	0,399	0,154	0,888	0,257	0,166	0,280	0,446
REIN_01	0,248	0,281	0,306	0,197	0,370	0,328	0,438	0,364	0,629	0,325	0,453	0,243
REIN_02	0,221	0,331	0,298	0,505	0,497	0,350	0,434	0,264	0,723	0,521	0,540	0,285
REIN_03	0,188	0,275	0,181	0,361	0,436	0,232	0,273	0,054	0,654	0,506	0,387	0,123
REIN_04	0,195	0,246	0,280	0,398	0,689	0,399	0,454	0,218	0,737	0,482	0,550	0,199
REIN_05	0,210	0,378	0,348	0,549	0,554	0,385	0,460	0,153	0,847	0,606	0,517	0,238
RETR_01	0,118	0,161	0,184	0,556	0,488	0,210	0,488	0,124	0,442	0,773	0,647	0,148
RETR_02	0,252	0,311	0,297	0,604	0,578	0,373	0,468	0,181	0,594	0,897	0,763	0,209
RETR_03	0,135	0,241	0,278	0,353	0,443	0,164	0,228	0,077	0,496	0,595	0,422	0,137
RETR_04	0,158	0,147	0,277	0,563	0,541	0,314	0,515	0,160	0,515	0,708	0,601	0,137
RETR_05	0,114	0,191	0,210	0,687	0,573	0,284	0,396	0,093	0,533	0,803	0,587	0,082
SABE_01	0,327	0,373	0,456	0,476	0,572	0,488	0,485	0,305	0,600	0,622	0,809	0,359
SABE_02	0,352	0,315	0,387	0,428	0,553	0,352	0,425	0,210	0,509	0,590	0,801	0,275
SABE_03	0,302	0,329	0,303	0,495	0,565	0,320	0,535	0,262	0,574	0,650	0,815	0,248
SABE_04	0,306	0,343	0,328	0,567	0,533	0,370	0,471	0,236	0,521	0,751	0,845	0,253
SABE_05	0,273	0,264	0,385	0,517	0,584	0,337	0,376	0,231	0,544	0,700	0,799	0,254
UTSO_01	0,609	0,518	0,523	0,085	0,159	0,370	0,148	0,417	0,195	0,114	0,249	0,820
UTSO_02	0,584	0,498	0,563	0,089	0,197	0,407	0,172	0,380	0,224	0,144	0,253	0,859
UTSO_03	0,612	0,593	0,593	0,118	0,209	0,435	0,089	0,446	0,252	0,153	0,309	0,883
UTSO_04	0,522	0,487	0,612	0,223	0,344	0,546	0,189	0,466	0,328	0,227	0,346	0,871

Nota. Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (Ringle, Wende & Becker, 2015).

Tabela 7
Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	APDE	CARE	COEX	INEX	LITR	COMP	COOP	REIN	REEN	SABE	UTSO	ETTR
APDE	0,797											
CARE	0,648	0,875										
COEX	0,688	0,576	0,780									
INEX	0,256	0,258	0,300	0,745								
LITR	0,484	0,516	0,584	0,165	0,875							
COMP	0,156	0,280	0,264	0,473	0,201	0,718						
COOP	0,259	0,280	0,426	0,561	0,264	0,631	0,837					
REIN	0,294	0,426	0,397	0,572	0,288	0,571	0,699	0,722				
REEN	0,222	0,291	0,336	0,554	0,177	0,720	0,689	0,684	0,762			
SABE	0,385	0,401	0,464	0,563	0,308	0,608	0,690	0,677	0,711	0,814		
UTSO	0,664	0,601	0,673	0,182	0,503	0,168	0,287	0,306	0,199	0,347	0,859	
ETTR	0,521	0,655	0,564	0,291	0,481	0,382	0,490	0,470	0,371	0,466	0,531	0,877

LS (HTMT)_{97,5%} – Bootstrapping

APDE												
CARE	0,887											
COEX	0,944	0,864										
INEX	0,663	0,564	0,640									
LITR	0,756	0,760	0,823	0,391								
COMP	0,397	0,455	0,494	0,724	0,375							
COOP	0,572	0,499	0,705	0,809	0,447	0,798						
REIN	0,680	0,720	0,749	0,867	0,509	0,811	0,940					
REEN	0,525	0,522	0,622	0,809	0,359	0,978	0,890	0,948				
SABE	0,661	0,590	0,697	0,803	0,476	0,813	0,854	0,921	0,907			
UTSO	0,921	0,849	0,946	0,449	0,745	0,354	0,500	0,564	0,418	0,515		
ETTR	0,765	0,834	0,797	0,541	0,724	0,540	0,684	0,690	0,570	0,633	0,733	

Nota. * LS = LLimite Superior. Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Discussão

Tabela 8
Valores de VIF para as dimensões do modelo estrutural

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas					
	INEX	COMP	COOP	REIN	REEN	SABE
APDE		2,486	2,486		1,000	2,314
CARE	1,566	2,351	2,351	1,000		1,931
COEX		2,405	2,405			2,290
LITR						1,640
UTSO	1,566	2,266	2,266			
ETTR		1,946	1,946			

Nota. Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Tabela 9
Coeficiente de determinação R² e R²_{ajustado} para o modelo estrutural

Dimensões Endógenas	R ² (p – valor)	R ² (p – valor)
Integração externa (INEX)	0,068 (0,271)	0,055 (0,374)
Profissionalismo competitivo (COMP)	0,168 (0,001)	0,140 (0,007)
Profissionalismo cooperativo (COOP)	0,295 (0,000)	0,271 (0,000)
Promoção de relações interpessoais (REIN)	0,182 (0,005)	0,176 (0,007)
Recompensa e treinamento (REEN)	0,049 (0,165)	0,043 (0,228)
Satisfação e bem-estar dos empregados (SABI)	0,243 (0,000)	0,222 (0,000)

Nota. Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Tabela 10
Tamanho do efeito f² significativos para o modelo estrutural (p < 0,05)

Dimensão Exógena	→ Dimensão Endógena	Amostra Original (O)	f ²	Estatística t	p – valor
CARE	→ REIN	0,222	0,274	1,964	0,049
ETTR	→ COOP	0,151	0,160	2,252	0,024

Nota. Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Entre as hipóteses analisadas, a relação entre “Ética no Trabalho” e “Profissionalismo Cooperativo” e a relação entre “Ética no Trabalho” e “Profissionalismo Competitivo” foram confirmadas. As relações com questões éticas no trabalho merecem atenção, tendo em vista que é no exercício profissional que as dimensões moral e ética são claramente manifestadas (Veiga & Araújo, 2007). No que tange à educação, as profissões que lidam com seres humanos em relação de dependência, como as relacionadas ao ensino, implicam na realização de um trabalho moral, pois frequentemente há um encargo ético sobre este tipo de trabalhador (Tardif, 2001). É possível afirmar que a relação entre professores e alunos pode impactar nas escolhas dos discentes em função da possibilidade de gerar influência nas escolhas profissionais e no modelo ético-profissional seguido pelos alunos, assim como outras possíveis consequências (Vieira-Santos & Henklain, 2017). Nesse sentido, é fundamental a percepção dos discentes como seres singulares e com juízos de valor autônomos (Tardif, 2001).

Também se identificou uma relação entre “Aprendizagem e Desenvolvimento” e “Recompensas e Treinamento”. Del Prette e Del Prette (1998) compreendem que os processos de aprendizagem e desenvolvimento se relacionam positivamente com as relações interpessoais dos estudantes, que são facilitadas pelas condições estabelecidas pelos professores. Estas relações, por sua vez, dependem das habilidades interpessoais profissionais desenvolvidas pelos docentes ao longo da trajetória profissional. Neste contexto, Folch, Muñoz e Icart (2018) indicam que docentes e estudantes percebem o meio universitário como essencial para a aprendizagem e desenvolvimento da criatividade em função das relações que se estabelecem nesse meio. O compartilhamento de conhecimento é uma prática constante nesse ambiente e, por esta

Tabela 11
Valores de β entre as variáveis latentes do modelo estrutural

Relação Estrutural	Hipóteses	Amostra Original	Média da Amostra	D. Padrão (STDEV)	Estatística T (O/STDEV)	Valor de p	Signif. ($p < 0,05$)
UTSO \nrightarrow INEX	H1	0,041	0,068	0,168	0,246	0,806	Rejeita
UTSO \nrightarrow COOP	H2	-0,102	-0,084	0,122	0,839	0,401	Rejeita
UTSO \nrightarrow COMP	H3	-0,040	-0,013	0,122	0,326	0,744	Rejeita
ETTR \rightarrow COOP	H4	0,339	0,348	0,090	3,766	0,000	Aceita
ETTR \rightarrow COMP	H5	0,455	0,451	0,101	4,487	0,000	Aceita
LITR \nrightarrow SABI	H6	0,001	0,014	0,090	0,013	0,990	Rejeita
APDE \nrightarrow COOP	H7	-0,149	-0,145	0,139	1,076	0,282	Rejeita
APDE \nrightarrow COMP	H8	-0,106	-0,077	0,149	0,707	0,480	Rejeita
APDE \nrightarrow SABE	H9	0,037	0,064	0,133	0,275	0,783	Rejeita
APDE \rightarrow REEN	H10	0,222	0,260	0,064	3,472	0,001	Aceita
CARE \nrightarrow COMP	H11	0,113	0,117	0,105	1,076	0,282	Rejeita
CARE \nrightarrow COOP	H12	-0,122	-0,112	0,113	1,081	0,280	Rejeita
CARE \rightarrow SABE	H13	0,187	0,195	0,093	2,018	0,044	Aceita
CARE \nrightarrow INEX	H14	0,233	0,258	0,125	1,863	0,062	Rejeita
CARE \rightarrow REIN	H15	0,426	0,452	0,070	6,094	0,000	Aceita
COEX \nrightarrow COMP	H16	0,179	0,185	0,122	1,469	0,142	Rejeita
COEX \rightarrow COOP	H17	0,339	0,327	0,124	2,720	0,007	Aceita
COEX \rightarrow SABE	H18	0,330	0,332	0,121	2,721	0,007	Aceita

Nota. Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

Tabela 12
Valores Q^2 para o modelo estrutural

Dimensões Endógenas	Soma dos Quadrados Observados (SQO)	Soma dos Quadrados dos Erros (SQE)	$Q^2 = 1 - (SQE/SQO)$
Integração externa	770,00	746,88	0,030
Profissionalismo competitivo	770,00	731,55	0,050
Profissionalismo cooperativo	770,00	628,23	0,184
Promoção de relações interpessoais	770,00	704,72	0,085
Recompensa e treinamento	770,00	752,34	0,023
Satisfação e bem-estar dos empregados	770,00	658,45	0,145

Nota. Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

razão, a função docente favorece ao desenvolvimento, aperfeiçoamento e aprendizado (Moreno & Zapata, 2016). Com isso, resalta-se a importância de investimento para a constante profissionalização dos docentes, tendo em vista a necessidade de qualificar a atividade pedagógica, já que para ser docente são necessários conhecimentos além dos específicos da área de conhecimento (Canan & Santos, 2019).

Outras hipóteses que se confirmaram dizem respeito a “Qualidade das Relações” e “Satisfação e Bem-estar dos Empregados” e quanto a “Qualidade das Relações” e “Promoção de Relações Interpessoais”. Quanto a essas associações, Silva e Simões (2015) já enfatizavam a relevância das organizações para as relações interpessoais, que acabam fomentando o sentido no trabalho. Nesse contexto, os resultados do estudo de Allan, Dexter, Kinsey, & Parker (2016) apontam que o trabalho com sentido, quando associado à satisfação no trabalho, é um preditor das baixas taxas de depressão e relaciona-se a melhor saúde mental, diminuindo o estresse e a ansiedade. Ademais, as relações entre os docentes, alunos e os colegas de trabalho são fundamentais para a compreensão de uma grande parcela dos problemas enfrentados pelos docentes em seus exercícios profissionais (Gaspar, 2004), ao passo

que também são essenciais para um trabalho com sentido (Irigaray, Oliveira, Barbosa, & Morin, 2019).

Também se confirmaram as hipóteses das relações entre “Coerência e Expressividade” e “Profissionalismo Competitivo” e entre “Coerência e Expressividade” e “Satisfação e Bem-estar dos Empregados”. Essas relações podem estar relacionadas com o fato de que a construção da identidade do professor inicia em sua escolha profissional, mas é renovada inúmeras vezes durante a trajetória profissional; todavia, frequentemente este processo esbarra na competitividade entre os docentes frente aos sistemas de avaliação, por exemplo (Lima, 2017). Nesse sentido, Lemos (2011) afirma que o incentivo ao foco dos docentes na pesquisa pode acabar fomentando a competitividade e, como consequência, enfraquecer o vínculo entre os colegas de trabalho e gerar conflitos. Por essa razão, salienta-se a importância do trabalho para o desenvolvimento da subjetividade e identidade dos sujeitos, assim como para a sociabilidade, uma vez que o trabalho é considerado como fundante do ser humano (Neves et al., 2018).

A percepção do sentido do trabalho tem diversas consequências para as organizações e para a sociedade, já que define o entendimento dos sujeitos sobre o que é aceitável ou não no contexto organizacional. Conhecer o sentido que as pessoas dão ao seu trabalho é fundamental para a compreensão de como as mesmas se comportam no meio organizacional, especialmente em um cenário pós-moderno, em que o aspecto profissional tem grande importância no desenvolvimento da identidade e no bem-estar dos trabalhadores (Cavazotte, Lemos, & Viana, 2012).

O sentido do trabalho possibilita a construção da identidade pessoal e social do indivíduo em função das atividades laborais, possibilitando que se identifique com o que é realizado por ele (Tolfo & Piccinini, 2007). Sendo o trabalho um local em que as pessoas constituem suas identidades e fazem parte de relações coletivo-culturais, o mesmo pode ser entendido como uma atividade significativa, intermediada por meio da cultura pessoal e coletiva (Bendassolli & Tateo, 2017).

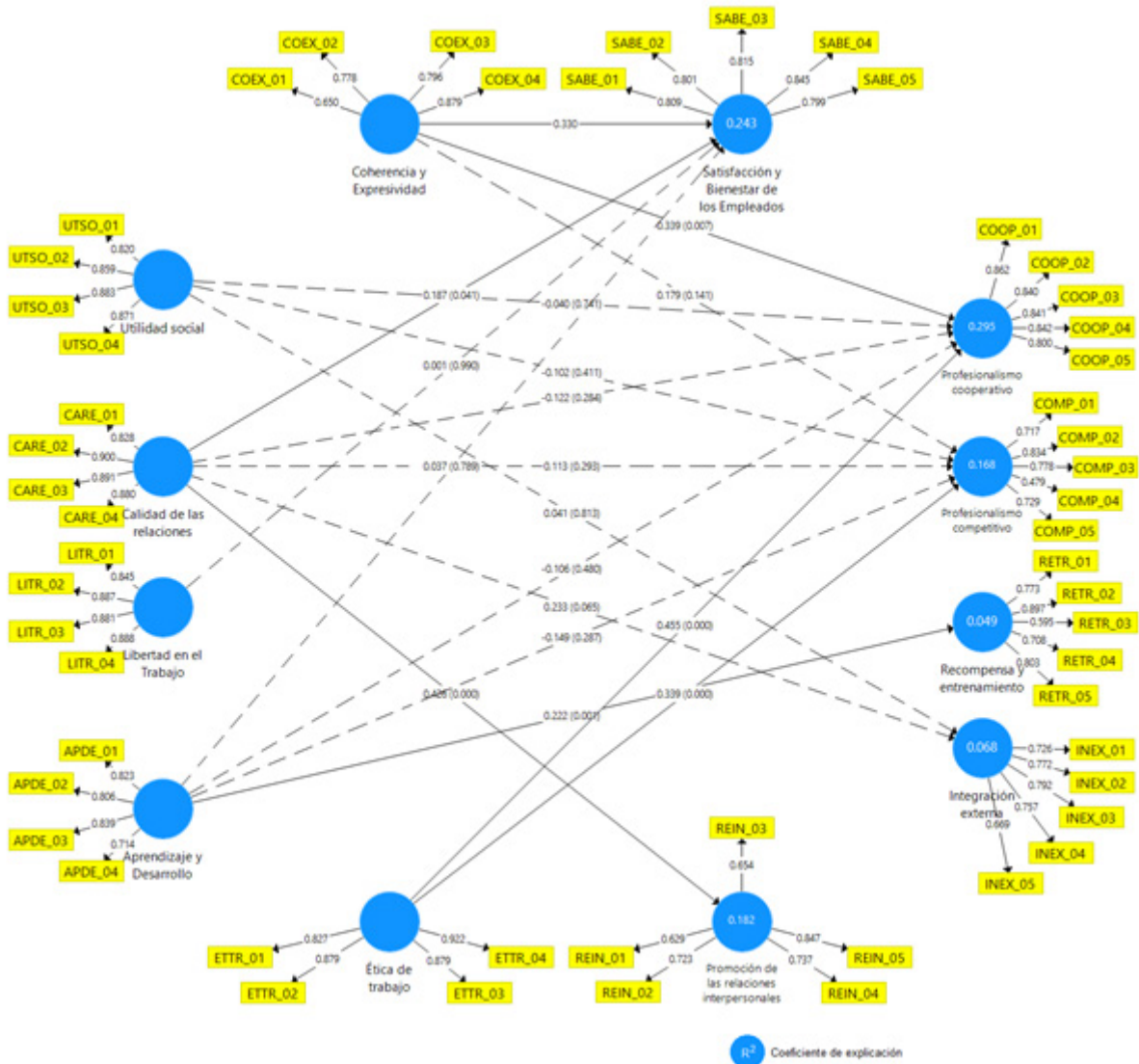


Figura 2. Modelo de caminho final para a relação entre as dimensões das ETS – IEICO. Fonte: Software SmartPLS® v. 3.3.3.

Considerações Finais

Considerando a importância em conhecer o sentido do trabalho, para alcançar o objetivo principal desta pesquisa inicialmente realizou-se a adaptação transcultural para o contexto argentino da Escala do Trabalho com Sentido (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015). Ao finalizar essa etapa, os questionários respondidos pelos docentes argentinos viabilizaram a validação do instrumento para esse contexto. Nas análises de Equações Estruturais verificou-se as relações entre os fatores da “Escala del Trabajo con Sentido” e os fatores do “Instrumento para la Evaluación de la Cultura Organizacional”. Entre as dezoito hipóteses baseadas em Gai (2020) analisadas nesta pesquisa, onze hipóteses não foram confirmadas, enquanto as outras sete foram aceitas.

A *Escala del Trabajo con Sentido* pode ser utilizada por pesquisadores argentinos em outras pesquisas sobre o Sentido do Trabalho, já que se encontra adaptada transculturalmente e validada para esse contexto. Como sugestões para futuras pesquisas, indica-se a verificação da validação dessa escala em outros contextos da América Latina, inclusive em diferentes contextos organizacionais, não apenas em instituições de ensino superior. Também pode ser realizada a verificação de aproximações quanto ao sentido do trabalho e a cultura organizacional em outros países da América Latina, visando obter um cenário abrangente quanto a esses constructos e suas relações. Como limitações, cabe salientar o número reduzido de participantes, que se deve ao curto prazo para a realização da coleta de dados.

Referências

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health, 27*(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>

Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *SPINE, 25*(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas, 51*(2), 143-159. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902011000200003>

Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala do Trabalho com Sentido. Em K. Puente-Palacios & A. L. A. Peixoto (Orgs.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Bendassolli, P. F., & Tateo, L. (2017). The Meaning of Work and Cultural Psychology: ideas for new directions. *Culture & Psychology, 24*(1), 135-159. <https://doi.org/10.1177/1354067X17729363>

Canan, S. R., & Santos, C. F. S. (2019). Educação superior em tempos de crise: há espaço nas políticas de educação para a discussão do professor universitário? *EccoS, Rev. Cient., São Paulo, 48*(1), 339-361. <https://doi.org/10.5585/EccoS.n48.8201>

Cavazotte, F. S. C. N., Lemos, A. H. C., & Viana, M. D. A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EB-APE.BR, 10*(1), 162-180. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>

Dalmoro, M., & Vieira, K. M. (2013). Dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? *Revista Gestão Organizacional, 6*(0), 162-174. <https://doi.org/10.22277/rgo.v6i3.1386>

Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (1998). Desenvolvimento interpessoal e educação escolar: o enfoque das habilidades sociais. *Temas em Psicologia, 6*(3), 205-215. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-389X1998000300005&script=sci_abstract&tlng=es

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura Organizacional. Em M. M. M. Siqueira (Org), *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed: São Paulo
- Folch, T. M., Muñoz, D. E., & Icart, I. B. (2018). Habilidades didáticas de los profesores y creatividad en la educación superior. Experiencia en una universidad mexicana. *Perfiles Educativos*, 40(162), 100-116. <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2018.162.58886>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equations Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gai, M. J. P. (2020). *O Sentido do Trabalho e Cultura Organizacional: uma análise com docentes brasileiros e argentinos* (Dissertação de Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Brasil.
- Gaspar, M. A. D. (2004) Formação de professores e relações interpessoais. *Revista Dialogia*, 3(1), 129-139. <https://doi.org/10.5585/dialogia.v3i0.861>
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017) Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163-177. <https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281777>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dado* (6ª ed). Porto Alegre: Bookman.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Irigaray, H. A. R., Oliveira, L. B., Barbosa, E. S. T., & Morin, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190070>
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Delfabbro, P. H. (2017). The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees' work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 392-415. <https://doi.org/10.1037/str0000043>
- Lemos, D. (2011). Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. *Caderno CRH*, 24(1), 105-120. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400008>
- Lima, F. R. (2017). Formação, identidade e carreira docente: endereçando itinerários teóricos sobre o “ser professor” na contemporaneidade. *Debates em Educação*, 9(18), 119-135. <https://doi.org/10.28998/2175-6600.2017v9n18p119>
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2019). *Fundamentos de metodologia científica* (8ª ed). São Paulo: Atlas.
- Meaning of Work International Research Team – MOW (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Moreno, A. K. A., & Zapata, D. I. C. (2016). Relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 238-251. Recuperado de <http://www.ojs.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/270>
- Morin, E. (1997). Le sens du travail pour des questionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail et des Organisations*, 3(2-3), 26-45.
- Morin, E. (2001) Os sentidos do trabalho. *ERA - Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E., & Dassa, C. (2006). *Characteristics of a meaningful work*. Montréal: HEC.
- Nascimento, J. C. H. B., & Macedo, M. A. S. (2016). Modelagem de Equações Estruturais com Mínimos Quadrados Parciais: um Exemplo da Aplicação do SmartPLS® em Pesquisas. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 10(3), 289-313. <https://doi.org/10.17524/repec.v10i3.1376>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr., M. S., Silva, F. A., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cad. EBAPÉ.BR*, 16(2), 318-330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Pereira, E. F., & Tolfo, S. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teóricoepistemológicas. *Psicol. Argum.*, 34(86). <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.34.087.AO02>
- Porto, A. (2019). *Áreas da vida no trabalho como preditoras da síndrome de Burnout: tradução, adaptação transcultural e validação do modelo AWS-MBIGS* (Tese de Doutorado em Administração). Universidade Federal de Santa Maria, Brasil.
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS. SmartPLS GmbH, Boenningstedt. Recuperado de <https://www.smartpls.com/>
- Silva, M. P., & Simões, J. M. (2015). O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. *Revista Capital Científico - Eletrônica (RCCe)*, 13(3), 136-151. <https://doi.org/10.5935/2177-4153.20150027>
- Tardif, M. (2001). O trabalho docente, a pedagogia e o ensino: interações humanas, tecnologias e dilemas. *Cadernos de Educação*, 10(16), 15-47. Recuperado de <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/caduc/article/download/6594/4578>
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade, Edição Especial*, 19(1), 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Veiga, I., & Araújo, J. C. S. (2007). Ética e profissionalização docente. *Revista de Educação PUC-Campinas*, 22(1), 41-55. Recuperado de <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/reveducacao/article/view/192/2961>
- Vieira-Santos, J., & Henklain, M. H. O. (2017). Contingências sociais que dificultam o engajamento do professor universitário em relações de qualidade com seus alunos. *Revista Perspectivas*, 8(2), 200-214. <https://doi.org/10.18761/PAC.2016.032>

Agradecimentos

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Informações sobre os autores:

Maria Julia Pegoraro Gai

Universidade Federal de Santa Catarina - Campus Universitário Trindade
88040-900 Florianópolis, SC, Brasil
E-mail: mariajuliagai@hotmail.com

Luis Felipe Dias Lopes

E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

Vânia Medianeira Flores Costa

E-mail: vania.costa@ufsm.br

Marcela Giuliani Denardin

E-mail: marceladenardin@gmail.com

Amanda Carolina de Oliveira

E-mail: amandac.oliveira@hotmail.com