



Tourism & Management Studies

ISSN: 2182-8458

tms-journal@ualg.pt

Universidade do Algarve
Portugal

Martins de Paiva, Kely César; Santana Dutra, Michelle Regina; de Oliveira Santos,
Andreia; Freitas Barros, Valéria Rezende

PROPOSIÇÃO DE ESCALA DE PERCEÇÃO TEMPORAL

Tourism & Management Studies, vol. 2, 2013, pp. 523-535

Universidade do Algarve
Faro, Portugal

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743875012>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

PROPOSIÇÃO DE ESCALA DE PERCEPÇÃO TEMPORAL

PROPOSITION OF TIME PERCEPTION INVENTORY

Kely César Martins de Paiva

Faculdade Novos Horizontes, Universidade Federal de Minas Gerais
kely.paiva@unihorizontes.br

Michelle Regina Santana Dutra

Faculdade Novos Horizontes, Universidade Federal de Minas Gerais
michelle.dutra@mestrado.unihorizontes.br

Andreia de Oliveira Santos

Faculdade Novos Horizontes, Universidade Federal de Minas Gerais
andreia.santos@mestrado.unihorizontes.br

Valéria Rezende Freitas Barros

Faculdade Novos Horizontes, Universidade Federal de Minas Gerais
valeria.barros@unihorizontes.br

RESUMO

Este estudo exploratório apresenta uma escala de percepção temporal e seu processo de validação. Ela pautou-se nas cinco dimensões temporais do modelo de Bluedorn e Jaussi (2007) (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento), discutidas no referencial teórico, o qual incluiu possíveis conexões com outras temáticas. Realizou-se a coleta de dados em um *call center*, com amostra de 372 questionários. Após detalhamento dos procedimentos estatísticos, foram sugeridas supressões de assertivas em três das dimensões analisadas por meio da escala, além de cuidados em sua aplicação em pesquisas futuras, essenciais para o fortalecimento desse modelo explicativo sobre percepções temporais de trabalhadores.

PALAVRAS CHAVE

Tempo, Escala de Percepção Temporal, Validação

ABSTRACT

This exploratory study presents a time perception inventory and its validation process. It was based on the five dimensions of temporal model of Bluedorn and Jaussi (2007) (policronicity, speed, punctuality, time depth and entrainment), discussed in the theoretical framework, which included possible connections with other topics. Data collection was carried out in a call center, with a sample of 372 questionnaires. After detailing the statistical procedures, deletions of statements in three analyzed dimensions were suggested on the inventory, and care in its application in future research, essential for the strengthening of this explanatory model of temporal perceptions of workers.

KEYWORDS

Time, Inventory of Time Perception, Validation.

1. INTRODUÇÃO

A questão do tempo tem sido alvo de estudos em diversas áreas do conhecimento, sendo no campo da física e da filosofia os mais profícuos (Klein, 1995; Elias, 1998). A idéia de um tempo que se esvai, que não retrocede, que se consome e é consumido são algumas das noções embutidas na

reflexão sobre a temática. Afinal, seu estudo “é o de uma realidade humana inserida na natureza, e não de uma “natureza” e uma realidade humana separadas” (Elias, 1998:79). O tempo é uma construção social e, portanto, sua percepção sofre variações em determinados momentos e localidades, dadas as especificidades em que se passam as experiências dos seres humanos; por outro lado, ao mesmo tempo em que estrutura tais vivências, também se reformula, sendo reestruturado em um processo contínuo (Hall, 1983; Bauman, 2007; Harvey, 2009) que envolve dimensões objetivas e subjetivas (Bauman, 2007; Harvey, 2009). Assim, refletir sobre o tempo é refletir sobre o próprio ser humano, em todas as suas possibilidades e limitações (Klein, 1995; Elias, 1998), o que inclui o campo das organizações (Mello & Tonelli, 2002; Paiva & Mageste, 2008).

Elias (1998:69) chama atenção para o fato de que, na prática das sociedades “humanas, os problemas ligados à determinação do tempo assumem uma importância crescente, ao passo que o interesse que lhes é dedicado pelas teorias da sociedade é ínfimo, comparativamente”, daí a necessidade dos estudos no campo da Administração se posicionarem a respeito. Afinal, “o tempo não se reduz a uma ideia que surja do nada, por assim dizer, na cabeça dos indivíduos” (Elias, 1998:15); ele é visto como uma instituição de caráter variável em conformidade com o estágio de desenvolvimento de cada sociedade.

Assim sendo, os seres humanos têm necessidade de se situar no tempo e no espaço, já que estes se constituem em instrumentos “de regulação da conduta e da sensibilidade humanas” (Elias, 1998:30). Por outro lado, a experiência humana relacionada ao tempo “modificou-se ao longo do passado, e continua a se modificar em nossos dias, não de um modo histórico ou contingente, mas de modo estruturado, orientado e, como tal, passível de explicação” (Elias, 1998:34). Essa explicação inclui modos complexos de se situar no tempo, que exigem dos indivíduos esforços diferenciados para sobreviverem. Este é o caso, por exemplo, das experiências de aceleração (Virilio, 1999), compressão (Harvey, 2009), elasticidade (Butler, 1995) e fragmentação (Gurvitch, 1964) do tempo.

No Brasil, esses esforços compreensivos no campo da Administração são notáveis em diversos estudos que têm se apropriado de conceitos de outros campos em tentativas diversificadas de entender como os sujeitos-trabalhadores pensam e agem, considerando-se variadas perspectivas temporais. Portanto, esta temática de reflexão e pesquisa faz parte de uma agenda de estudos no campo das organizações e as pesquisas vêm crescendo em diversas linhas, relacionando o tempo experimentado pelos sujeitos com processos de mudança organizacional (Nogueira, 2003; Vasconcelos *et al*, 2005), com a forma de controle exercida nas organizações (Emmendoerfer & Helal, 2007), com espaço (Vergara & Vieira, 2003; Silva, 2006; Puma & Wetzel, 2007; Frezza, Grisci & Kessler, 2009), com outros dilemas contemporâneos (Mello & Tonelli, 2002; Tonon *et al*, 2010), com políticas de gestão de pessoas (Irigaray & Vergara, 2011), com o tipo de trabalho executado, com destaque para compressão e aceleração do tempo sentida principalmente por gestores (Dantas & Tonelli, 2007; Tanure, Carvalho-Neto & Andrade, 2007; Paiva & Mageste, 2008; Scalco & Grisci, 2009; Paiva *et al*, 2011), enfim, como um processo de múltiplas dimensões (Mello & Tonelli, 2002; Paiva & Mageste, 2008; Lombardi & Hanashiro, 2010; Paiva *et al*, 2011).

Além das possibilidades que o tema traz em termos de conexões temáticas, notou-se também nesses estudos a predominância de abordagens qualitativas, apesar de um dos primeiros deles sugerir a realização de pesquisas tanto de cunho quantitativo como qualitativo,

seja com abordagens críticas seja com abordagens pragmáticas. Somente através de uma visão mais ampla a respeito da concepção do tempo e seus impactos na realidade social, poderemos questionar as formas de controle e dominação impostas atualmente e propor outras possibilidades que tragam menos danos aos indivíduos. (Mello & Tonelli, 2002:13)

Deste modo, o presente estudo apresenta uma proposição de uma escala de percepção temporal (EPT), de modo a contribuir para identificação de comportamentos e preferências de indivíduos enquanto trabalhadores e, com isso, abrir possibilidades de conexões com outras temáticas, como apontadas por Bluedorn e Jaussi (2007), além de melhorias no que diz respeito à gestão de pessoas no interior das organizações.

2. AS CINCO DIMENSÕES TEMPORAIS SEGUNDO BLUEDORN & JAUSSEI (2007)

A primeira dimensão temporal apresentada por Bluedorn e Jaussi (2007) é **policronicidade**, considerada por eles como a mais importante de todas. Ela envolve uma escolha consistente – consciente ou inconsciente – sobre como envolver tarefas e eventos. Bluedorn (2002:51) a define formalmente como

a medida em que as pessoas preferem se envolverem em duas ou mais tarefas ou eventos simultaneamente e que estão realmente empenhados (a preferência determina fortemente o comportamento, e vice-versa), e consideram que a sua preferência é a melhor maneira de fazer as coisas.

Note-se que policronicidade é um contínuo de comportamentos, sendo que em uma extremidade se encontram os sujeitos que preferem fortemente se envolver com várias tarefas ou eventos ao mesmo tempo, chamados de policrônicos, e na outra extremidade estão os sujeitos monocrônicos, ou seja, aqueles que se envolvem com uma atividade de cada vez e resistem em mover-se para uma segunda até que a primeira esteja finalizada. O significado de “simultâneo” ou “ao mesmo tempo” implica não aguardar a finalização de uma atividade para o início de outra, o que não significa produtividade (quantidade ou qualidade dos resultados obtidos) (Bluedorn & Jaussi, 2007).

A segunda dimensão apresentada por Bluedorn e Jaussi (2007) é **velocidade**, ou seja, a “frequência (número) de atividades em uma unidade de tempo social” (Bluedorn, 2002:104). Nesta perspectiva, alguns sujeitos preferem e realizam suas atividades num ritmo mais acelerado, enquanto outros o fazem mais lentamente, também aqui se aplicando a noção de contínuo e sem impacto direto na produtividade.

Já **pontualidade** refere-se a estar no tempo adequado ou esperado, a ser pontual, o que varia em decorrência de fatores individuais e contextuais, ou seja, de pessoa para pessoa, de cultura para cultura (Bluedorn, 2002) e mesmo no interior de culturas (Bluedorn & Jaussi, 2007). Estar no tempo parece uma construção objetiva, mensurável pelo relógio, mas também concretiza-se como um forte elemento de construção social.

A quarta dimensão exposta por Bluedorn e Jaussi (2007) é a **profundidade temporal**. Inicialmente, ela foi definida como a distância temporal entre passado e futuro que a pessoa considera quando contempla eventos que aconteceram, que poderiam ter acontecido ou podem acontecer (Bluedorn, 2002). Essa dimensão é de difícil compreensão na prática cotidiana das pessoas. No campo das organizações, os sujeitos, com o tempo cada vez mais comprimido e submetidos a uma valorização crescente do imediato e do instantâneo (Frezza, Grisci & Kessler, 2009), tendem a apresentar dificuldades em termos de racionalizar uma preferência ou tendência de comportamento em termos de profundidade temporal.

A última dimensão discutida por Bluedorn e Jaussi (2007) é o **arrastamento**, o qual pode ser definido como o ajustamento do passo, ritmo ou ciclo de uma atividade em função de uma outra ou de outrem. Deste modo, pode-se perceber a natureza política (e coercitiva) dessa dimensão de tempo (Harvey, 2009; Elias, 1998) que não se realiza de modo desconexo da ação social (Harvey, 2009), mas se apresenta com “uma função de coordenação e integração” (Elias, 1998:45). Os autores apontaram três modos de arrastamento:

- 1) sincronia: “implica fases correspondentes de dois ritmos que ocorrem ao mesmo tempo, como o que acontece com os diversos músicos e seus instrumentos em uma orquestra”;
- 2) liderança: “trata de fases de outros ritmos “arrastados”, ocorrendo antes das fases correspondentes do ritmo mais poderoso ou forte, como chegar mais cedo em uma reunião com a chefia”;
- 3) condução: refere-se “a fases de outros ritmos “arrastados”, seguindo as fases correspondentes do ritmo “arrastante”, mais poderoso ou forte, como o que ocorre após o

soar do sino no pregão em bolsas de valores, cujos analistas que compram e vendem papéis (ações, por exemplo) seguem a permissão dada (ou negada) pelos gestores do pregão para comercialização de papéis” (Paiva *et al*, 2011:646)

Essa dimensão traz implicações diretas para o campo das organizações, já que gestores e líderes têm responsabilidades (formais ou não) em termos de promover coesão social por meio de alinhamento temporal dos subordinados em relação às suas preferências temporais e, mais, em relação às demandas temporais da organização (Paiva & Mageste, 2008; Paiva *et al*, 2011).

Por fim, Bluedorn e Jaussi (2007) chamam atenção para algumas precauções conceituais no estudo do tempo, dentre elas que não se deve desconsiderar a complexidade da realidade, tendo-se o mesmo cuidado que quando se analisa junções entre as tais dimensões.

3. METODOLOGIA

A unidade de análise da pesquisa constituiu-se de uma empresa de *call center*, localizada em Belo Horizonte (MG, Brasil), que na época da coleta de dados contava com 1114 empregados. O cálculo amostral apontou uma amostra mínima de 286 respondentes (95% de confiabilidade e 5% de margem de erro). Foram entregues 800 questionários, 399 foram devolvidos preenchidos e 27 foram descartados por estarem incompletos, resultando em 372 questionários válidos. Note-se que este número atendeu às exigências de técnicas estatísticas aplicadas, envolvidas nessa proposição e na sua validação, visando generalizações. Nesse sentido, para se realizar a validação da escala, foi utilizado o alfa de *Cronbach*, um índice que mede a correlação entre respostas (individuais ou agrupadas) por meio da análise do perfil dos dados fornecidos pelos respondentes. Em termos gerais, resultados satisfatórios em termos de confiabilidade e consistência são expressos por um valor de α igual ou superior a 0,7, sendo aceitáveis valores abaixo deste valor em estudos de caráter exploratório (Hair *et al.*, 1998; Devellis, 1991), como o aqui apresentado. Todos os dados foram lançados e tratados em planilhas eletrônicas, quais sejam: Excel 97-2003, SPSS 16.0 e Minitab 16 Portable.

Foi utilizada também como ferramenta estatística a análise fatorial confirmatória pelo método de componentes principais, necessária justamente nos casos em que os valores de α para os construtos, do modo como eles foram aplicados no questionário, não são plenamente satisfatórios. Este tipo de análise fatorial se apresenta como ferramenta de grande eficiência e aplicabilidade na comprovação de teorias (quantitativas e qualitativas), fundamentando-se nas mesmas bases da análise fatorial exploratória, porém mais apropriada para a confirmação de hipóteses que já tenham sido expostas em estudos anteriores concernentes ao mesmo tema em que a técnica da análise fatorial esteja sendo aplicada, sendo este o caso do estudo aqui apresentado, o qual tomou como parâmetro os estudos realizados e outros descritos por Bluedorn e Jaussi (2007), os quais consideram as dimensões independentes umas das outras, devido à própria natureza de cada uma delas (policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal, arrastamento-sincronia, arrastamento-liderança e arrastamento-condução).

Essa técnica tem como objetivo principal descrever a variabilidade original de um vetor aleatório em termos de um número menor de variáveis aleatórias – os fatores - e que estão relacionadas com o vetor original através de um modelo linear. Neste modelo, parte da variabilidade é atribuída aos fatores e o restante é atribuído às variáveis que não foram incluídas no modelo, ou seja, ao erro aleatório. Em linhas gerais, o que se espera é que as variáveis originais estejam agrupadas em subconjuntos de novas variáveis mutuamente não correlacionadas, ou seja, os fatores (Mingoti, 2005). No contexto tratado nesse estudo, a aplicação da técnica de análise fatorial foi útil no intuito de se eliminar variáveis desnecessárias e agrupar aquelas que sejam relevantes de forma a melhorar a consistência interna de cada. Para se escolher o número de fatores adequados em cada construto, foram observados dois aspectos: a análise da variância explicada por cada fator e pelo conjunto dos mesmos e o critério proposto por Kaiser (1958), em que são mantidos apenas os fatores com

autovalor λ maior ou igual a 1, com o objetivo de permanecerem na escala proposta apenas assertivas que representem pelo menos a informação de variância da variável original.

Já a escolha de quais itens comporiam os fatores se deu por meio da análise das cargas fatoriais as quais representam o índice de correlação que a variável possui com o respectivo fator em que está inserida. O valor mínimo aceitável para esta escolha foi 0,5. No entanto, poderia ser feita a exclusão de uma variável com carga fatorial superior a tal valor desde que esse estivesse em um patamar significativamente inferior às demais variáveis do fator e que sua retirada não prejudicasse a consistência da escala e os resultados obtidos.

Ressalte-se, ainda, que foi aplicada a rotação ortogonal dos fatores sob o critério Varimax, como proposto por Kaiser (1958), nos casos em que se considerou necessária sua utilização. Esta técnica auxilia na escolha das variáveis a serem inseridas nos fatores quando o primeiro modelo apresentado expõe cargas fatoriais próximas ou similares para a mesma variável em dois fatores diferentes. Dois critérios de adequação da análise fatorial foram levados em conta: o índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), considerado satisfatório se estiver próximo ou acima de 0,7 e o teste de esfericidade de Bartlett, que apresenta resultado ideal quando seu p-valor é inferior a 0,05.

O critério de seleção da empresa e dos empregados se deu por acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista a concordância da primeira em participar da pesquisa e dos segundos em preencher os questionários. O *call center* foi escolhido por conter cargos com atividades de naturezas e níveis de complexidade diversos, trabalhos mediados e realizados com apoio tecnológico e de forma virtual e simultânea (Silva, Borini & Trevisan, 2007), além de outros presenciais e mais lineares, oscilando a interação entre atendentes e clientes e entre aqueles e seus superiores. Dentro de um *call center*, o tempo dos trabalhadores de linha é avaliado e controlado de maneira rigorosa, com pausas e horários criteriosamente estabelecidos. O ritmo de trabalho é intenso, exige rapidez nos procedimentos e no atendimento das chamadas e habilidades diferenciadas em termos de ouvir, falar, raciocínio lógico etc. (Costa, 2007). O *call center* também conta com um trabalho “invisível”, abrangendo indivíduos que muitas vezes não são considerados em outras fatias do mercado de trabalho, como jovens, mulheres e homossexuais (Venco, 2009). Assim sendo, este tipo de organização constitui-se um exemplo paradigmático do trabalho contemporâneo.

O instrumento de pesquisa desenvolvido e proposto, visando sua validação, foi um questionário estruturado, fechado e auto-aplicável. Ele foi composto por duas partes, sendo a primeira de dados demográficos (sexo, idade, estado civil, escolaridade), profissionais (tempo de trabalho total, tempo de trabalho em *call center*) e funcionais (tempo de trabalho na organização, cargo, setor, natureza do cargo, tempo no cargo, turno, faixa salarial). Para a segunda parte, foram formuladas 48 assertivas, com sentidos positivos e também negativos (contrários), de modo a evitar efeito *halo* (Babbie, 2001). O respondente deveria assinalar com um “X” a opção que melhor representava seu nível de concordância de acordo com a escala do tipo Likert com 6 pontos, sendo “1 - discordo totalmente” e “6 – concordo totalmente”. As frases se pautaram nas cinco dimensões de Bluedorn e Jaussi (2007), em conformidade com o estudo apresentado em Paiva *et al* (2011). Assim, as assertivas foram distribuídas conforme apresentado no

Quadro 1, sendo que o * indica as de sentido negativo ou contrário:

Quadro 1: Assertivas da escala de percepção do tempo, EPT – versão inicial

Preferências e comportamentos pessoais
Policronia
1. Prefiro fazer várias coisas ao mesmo tempo.
*7. Tenho dificuldade em fazer várias coisas ao mesmo tempo.
*13. Não me considero uma pessoa próativa.
16. Realizo atividades diferentes em um mesmo período de tempo.
*21. Só começo a fazer uma coisa, quando termino a outra.
25. Tenho “jogo de cintura” para lidar com situações diferentes ao mesmo tempo.
*32. Resolvo os problemas à medida que eles surgem.
*36. Prefiro fazer uma atividade de cada vez.
40. Prefiro trabalhar em um ambiente dinâmico.
*44. Prefiro trabalhar com rotinas.
Velocidade
4. Prefiro realizar minhas tarefas rapidamente.
*9. Prefiro fazer as coisas com calma.
10. Gasto menos tempo que o restante do pessoal para resolver os problemas que surgem.
17. Realizo minhas atividades de modo acelerado.
24. Resolvo meus problemas de trabalho rapidamente, de modo que não se acumulem.
28. Quando uso um computador, tenho facilidade em trabalhar com várias “janelas” abertas.
33. Tento ser rápido na execução do meu trabalho para evitar cobranças.
*37. Não tenho pressa ao realizar as diversas atividades envolvidas no meu trabalho.
*42. Tenho dificuldade em trabalhar com várias “janelas” abertas quando estou trabalhando com computador.
*48. Para resolver uma demanda, gasto mais tempo que o restante do pessoal.
Pontualidade
2. Considero-me uma pessoa pontual.
14. Cumpro os prazos exigidos na organização.
*18. Chego atrasado no trabalho.
23. Utilizo minhas pausas de trabalho conforme as regras da instituição, ou seja, dentro do tempo estabelecido para cada uma delas.
30. Cumpro as prioridades estabelecidas no desenvolvimento de minhas atividades (datas-limite, prazos, horários, metas etc.).
*34. Meus colegas e amigos não me acham uma pessoa pontual.
38. Estabeleço prioridades no desenvolvimento de minhas atividades.
46. Cumpro minha agenda diária.
Profundidade Temporal
*3. Prefiro recordar meu passado do que imaginar meu futuro.
*8. Utilizo tudo o que já aprendi para tomar minhas decisões.
11. Arrisco hoje para ganhar amanhã.
*22. Gosto de recordar eventos passados da minha vida.
27. Prefiro pensar no futuro do que no passado.
35. Tenho sonhos profissionais que orientam minhas ações atuais.
*39. Prefiro não correr riscos.
*47. Tenho experiências profissionais que orientam minhas ações atuais.
Arrastamento – Sincronia
5. Prefiro trabalhar em sincronia com meus colegas.
15. Prefiro trabalhar em sincronia com meus superiores.
29. Esforço-me para manter meu ritmo de trabalho junto com os demais colegas.
*43. Comparando com outros colegas de trabalho, costumo ficar para trás em determinadas atividades.
Arrastamento – Liderança
12. Prefiro cumprir minhas metas antes do prazo.
*20. Costumo atrasar para reuniões com a chefia.
26. Esforço-me para cumprir minhas metas antes do prazo determinado pela chefia.
41. Chego com certa antecedência para reuniões com a chefia.
Arrastamento – Condução
6. Percebo uma cadeia de cobrança na hierarquia da organização.
*19. Não percebo o alinhamento do meu trabalho aos demais realizados na organização.
31. Meu trabalho é conduzido por superiores que, por sua vez, estão alinhados às metas organizacionais.
45. Tenho que cumprir meu horário de trabalho junto com os demais colegas.

Fonte: Dados da Pesquisa

O processo de validação envolvido na proposição da escala e seus resultados estão descritos a seguir.

4. PERCURSO ESTATÍSTICO DE VALIDAÇÃO DA ESCALA

Quanto aos respondentes, sublinha-se que: 78% deles são do sexo feminino; 52% abaixo de 25 anos; 66% solteiros; 65% com nível de escolaridade ensino médio completo; 49% trabalham há menos de 5 anos; 87% têm menos de 5 anos de experiência neste tipo de empresa; 86% trabalham há menos de 3 anos no *call center* abordado, 87% estão lotados no cargo “operador de telemarketing”, 91% estão no mesmo cargo há menos de 3 anos e 50% trabalham no turno da manhã; 99% não exerce função gerencial; e 94% deles recebem entre 1 e 2 salários mínimos.

A hipótese inicialmente proposta no estudo foi de que os sete construtos analisados possuíam variáveis correlacionadas entre si que ajudavam a descrever os respectivos tipos de comportamentos referentes a cada um deles, mantendo um grau de consistência interna aceitável. Quando esta condição não fosse satisfeita, seria necessária a aplicação das medidas estatísticas descritas anteriormente.

O primeiro construto analisado referiu-se à **policronicidade**. O índice de alfa de *Cronbach* foi calculado para este agrupamento e apresentou o valor 0,44, considerado baixo e indicando possíveis problemas de consistência interna neste conjunto de variáveis. Recorreu-se então à aplicação da análise fatorial com rotação ortogonal dos fatores (Varimax) e o resultado final apontou a escolha de três fatores com variância total explicada próximo de 55%, como pode ser visualizado na Tabela 1.

Tabela 1: Variância explicada pelos fatores relativos à policronicidade

Fator	Autovalor	Variância explicada (%)	Variância acumulada (%)
1	1,95	19,47	19,47
2	1,93	19,26	38,72
3	1,57	15,73	54,46
4	0,89	8,86	63,32
5	0,77	7,67	70,99
6	0,70	7,02	78,01
7	0,68	6,77	84,78
8	0,60	5,95	90,73
9	0,50	5,04	95,77
10	0,42	4,23	100,00

Tabela 1 – Variância explicada pelos fatores relativos à policronicidade
Fonte: Dados da pesquisa.

O fator 1 ficou composto pelas assertivas 7 (carga fatorial 0,701), 13 (carga fatorial 0,684), 21 (carga fatorial 0,606) e 36 (carga fatorial 0,597), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,62. Já o fator 2 ficou composto pelas assertivas 25 (carga fatorial 0,724), 32 (carga fatorial 0,722) e 40 (carga fatorial 0,694), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,65. Por fim, o fator 3 ficou constituído pela assertiva 1 (carga fatorial 0,797) e foi mantido em virtude do seu índice considerável de variância explicada no modelo e da expressiva carga fatorial. Deste modo, observem-se cargas fatoriais elevadas e valores de α satisfatórios e bem superiores àquele calculado inicialmente com os 10 itens iniciais. Os dados obtidos através dos testes de adequação do modelo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e esfericidade de Bartlett ratificam o bom ajuste do modelo, visto que o critério KMO apresentou resultado de 0,70 e o p-valor obtido para o teste de esfericidade foi 0,000. Assim, esta dimensão – policronicidade – obteve resultados satisfatórios quanto à validação, podendo-se, em outros estudos, suprimir as assertivas 16 e 44.

O segundo construto analisado diz respeito à **velocidade**. Ao se calcular o índice α para o conjunto de variáveis (assertivas da escala), o resultado obtido foi 0,46, valor que levou à realização da análise fatorial. O modelo final alcançado por meio desse recurso sugeriu a utilização de três fatores, que explicam pouco mais de 56% da variância total, como pode ser visualizado na Tabela 2.

Tabela 2: Variância explicada pelos fatores relativos à velocidade

Fator	Autovalor	Variância explicada (%)	Variância acumulada (%)
1	2,15	21,55	21,55
2	2,15	21,54	43,09
3	1,31	13,15	56,24
4	0,86	8,60	64,84
5	0,77	7,75	72,58
6	0,69	6,86	79,44
7	0,62	6,23	85,67
8	0,59	5,91	91,58
9	0,46	4,57	96,15
10	0,38	3,85	100,00

Tabela 2 – Variância explicada pelos fatores relativos à velocidade

Fonte: Dados da pesquisa.

O fator 1 ficou composto pelas assertivas 24 (carga fatorial 0,739), 28 (carga fatorial 0,718) e 33 (carga fatorial 0,712), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,72. O fator 2, por sua vez, ficou composto pelas assertivas 42 (carga fatorial 0,724) e 48 (carga fatorial 0,722), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,63. Já o fator 3 ficou constituído pela assertiva 9 (carga fatorial 0,747). Mais uma vez, cargas fatoriais significativas se fizeram presentes e os valores de α também apresentaram melhora considerável ao se comparar o índice obtido anteriormente de 0,46 para o construto com os 10 itens iniciais. A confirmação de adequação dos resultados obtidos pode ser feita através do valor 0,73 calculado para o critério KMO e do p-valor 0,000 encontrado para o teste de esfericidade de *Bartlett*. Deste modo, a dimensão velocidade também obteve resultados satisfatórios quanto à validação, podendo-se suprimir as assertivas 4, 10, 17 e 37 em pesquisas futuras.

Quanto à **pontualidade**, o índice de α encontrado para o agrupamento inicial de suas variáveis foi 0,47, o que levou à aplicação da análise fatorial. Após ser construído o modelo final com rotação ortogonal pelo critério Varimax, conclui-se pela utilização de dois fatores que apresentam uma explicação de aproximadamente 60% da variância total contida nos dados. Estes resultados são expostos na Tabela 3.

Tabela 3: Variância explicada pelos fatores relativos à pontualidade

Fator	Autovalor	Variância explicada (%)	Variância acumulada (%)
1	3,06	38,21	38,21
2	1,73	21,59	59,80
3	0,68	8,56	68,36
4	0,63	7,92	76,28
5	0,58	7,29	83,57
6	0,52	6,52	90,09
7	0,42	5,28	95,36
8	0,37	4,64	100,00

Tabela 3 – Variância explicada pelos fatores relativos à pontualidade

Fonte: Dados da pesquisa.

O fator 1 ficou composto pelas assertivas 2 (carga fatorial 0,614), 14 (carga fatorial 0,672), 23 (carga fatorial 0,671), 30 (carga fatorial 0,794), 38 (carga fatorial 0,749) e 46 (carga fatorial 0,730), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,82. Já o fator 2 ficou constituído pelas assertivas de cunho negativo, a saber 18

(carga fatorial 0,823) e 34 (carga fatorial 0,840), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,64. Assim, o fator 1 aglomera seis itens com cargas fatoriais elevadas e um valor de α que pode ser considerado indicador ótimo da consistência interna da escala. Já o fator 2 é composto por dois itens com cargas fatoriais bastante expressivas e um alfa de *Cronbach* satisfatório. Os resultados obtidos nos dois critérios de adequação confirmam a qualidade de ajuste dos dados referentes à pontualidade. O critério KMO apresenta um índice alto e que também pode ser interpretado como ótimo, de 0,86. Já o teste de esfericidade de *Bartlett* novamente apresenta p-valor igual a 0,000. Assim sendo, os resultados relativos à validação para essa dimensão – pontualidade – foram satisfatórios, devendo-se manter todas as assertivas delineadas na versão inicial da escala.

O quarto construto analisado foi **profundidade temporal**, para cujo grupo de fatores foi calculado o alfa de *Cronbach* e o índice obtido foi de 0,46, o que demonstrou a necessidade de melhoria na consistência interna da escala relativa a essa dimensão cuja complexidade foi ressaltada no referencial teórico. Na sequência, foi aplicada a análise fatorial e, a princípio, por meio da análise dos autovalores e da variância explicada pelos fatores, a decisão a ser tomada em termos de validação seria pela inclusão de três fatores no modelo final, como pode ser visualizado na Tabela 4.

Tabela 4: Variância explicada pelos fatores relativos à profundidade temporal

Fator	Autovalor	Variância explicada (%)	Variância acumulada (%)
1	1,98	24,79	24,79
2	1,43	17,89	42,68
3	1,08	13,54	56,22
4	0,84	10,47	66,69
5	0,77	9,57	76,26
6	0,70	8,74	85,00
7	0,68	8,46	93,46
8	0,52	6,54	100,00

Tabela 4 – Variância explicada pelos fatores relativos à profundidade temporal
Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando-se um modelo composto por três fatores, este possui uma explicação de 56,22% da variância total contida nos dados. O fator 1 ficou composto pelas assertivas 8 (carga fatorial 0,536), 27 (carga fatorial 0,591), 35 (carga fatorial 0,703) e 47 (carga fatorial 0,708), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,59. O fator 2 ficou composto pelas assertivas 3 (carga fatorial 0,741) e 22 (carga fatorial 0,705), e seu alfa de *Cronbach* foi muito reduzido: 0,34. Por fim, o fator 3 ficou constituído pelas assertivas 11 (carga fatorial 0,602) e 39 (carga fatorial 0,584) e seu alfa de *Cronbach* também foi preocupante: 0,39. Diante dos valores de α encontrados para os fatores 2 e 3, não seria prudente adotá-los num modelo definitivo, o que sugere a ampliação da pesquisa para outros tipos de trabalhadores, de trabalho e, mesmo, de organizações, já que a profundidade temporal (a distância percebida entre passado, presente e futuro) parece não ser clara para os respondentes da amostra deste estudo. Por outro lado, esses resultados somados às questões conceituais apontadas no referencial teórico indicam compressão do tempo de modo que os respondentes não conseguem exprimir de modo consistente sua profundidade temporal no espaço laboral atual. Desta forma, torna-se prudente levar em consideração apenas os resultados referentes ao primeiro fator, com a ressalva da baixa variância explicada por ele sozinho (aproximadamente 25%) e do valor de alfa de *Cronbach* bastante próximo do limite aceitável de satisfação de 0,6. Observa-se ainda que, mesmo analisada proporcionalmente à variância total explicada pelos três fatores com autovalor maior que 1, a variância explanada pelo primeiro fator representa um índice de explicação de apenas 44%, aproximadamente. O valor encontrado para o critério de KMO de 0,63 foi o menor encontrado dentre todos os modelos ajustados para as demais dimensões. Em síntese, diante dos resultados expostos, deve-se adotar esta parte da escala com prudência, considerando-se características da organização e dos respondentes, assim como do tipo de trabalho que realizam, de modo que os resultados sejam interpretados à luz de tais especificidades. É importante sublinhar que outros

levantamentos de dados já estão sendo realizados de modo a compreender melhor como operam tanto essa dimensão como a própria escala.

A quinta dimensão analisada - o **arrastamento** – foi composta por 12 itens no total, porém subdivididos em três construtos: sincronia, liderança e condução. A análise destas subdimensões foi realizada separadamente, sendo estabelecidas medidas de consistência interna e ajustes de modelos de análise fatorial para cada uma delas já que, apesar de trazerem à superfície o caráter político do tempo, dizem de comportamentos com certo grau de distinção. Primeiramente, foi calculado o índice de alfa de *Cronbach* para a sincronia e o valor encontrado para α foi 0,31 denotando a necessidade da análise fatorial. O modelo final encontrado sugere a adoção de apenas um fator que possui uma variância explicada próxima de 47%, valor que pode ser considerado satisfatório e elevado levando-se em conta o pequeno número de variáveis lançadas para o ajuste da análise fatorial. Na sequência, foi analisado o fator liderança e o cálculo do índice de alfa de *Cronbach* para as quatro variáveis iniciais apresentou um valor de apenas 0,24, denotando a necessidade da análise fatorial com intuito de se obter um agrupamento mais coerente e preciso na descrição do construto abordado. Os resultados obtidos para o modelo final sugerem a adoção de um fator apenas com uma variância explicada expressiva de 51%, aproximadamente, levando-se em conta o número de variáveis inseridas no ajuste inicial. O último conjunto de variáveis abordado para análise do arrastamento foi a condução e o valor encontrado para o de alfa de *Cronbach* neste caso foi de 0,23 que, mais uma vez, levou à necessidade da análise fatorial. Após a realização do ajuste, a conclusão inicial sugere a adoção de dois fatores, em decorrência dos autovalores maiores que 1 e da variância explicada de aproximadamente 61% do total. (Tabela 5)

Tabela 5: Variância explicada pelos fatores relativos aos construtos da dimensão arrastamento

Construtos do Arrastamento	Fator	Autovalor	Variância explicada (%)	Variância acumulada (%)
Sincronia	1	1,87	46,67	46,67
	2	0,96	23,92	70,59
	3	0,63	15,75	86,34
	4	0,55	13,66	100,00
Liderança	1	2,03	50,75	50,75
	2	0,84	20,99	71,75
	3	0,64	16,05	87,79
	4	0,49	12,21	100,00
	5	0,58	7,29	83,57
	6	0,52	6,52	90,09
	7	0,42	5,28	95,36
	8	0,37	4,64	100,00
Condução	1	1,41	35,24	35,24
	2	1,03	25,87	61,11
	3	0,88	21,88	82,98
	4	0,68	17,02	100,00

Tabela 5 – Variância explicada pelos fatores relativos aos construtos da dimensão arrastamento
Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à sincronia, o fator 1 ficou composto pelas assertivas 5 (carga fatorial 0,736), 15 (carga fatorial 0,782) e 29 (carga fatorial 0,756), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,66. Os altos níveis obtidos para as cargas fatoriais e o índice satisfatório para o alfa de *Cronbach* mostram a adequação do modelo construído na análise com o agrupamento de três itens, excluindo-se a assertiva 43. Ressalta-se a magnitude da melhora da medida α , que apresentou um salto significativo de 0,31 para 0,66 comparando-se o estágio inicial ao posterior ao ajuste. Os resultados obtidos para o teste de esfericidade de *Bartlett* (p -valor = 0,000) e para o critério KMO (0,67) ratificam os significativos indicadores expostos na análise fatorial. Assim, pode-se suprimir a assertiva 43.

No que diz respeito à liderança, o fator 1 ficou composto pelas assertivas 12 (carga fatorial 0,778), 26 (carga fatorial 0,796) e 41 (carga fatorial 0,715), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,69. Observem-se não só os níveis elevados obtidos para as cargas fatoriais adotadas, mas também um progresso significativo no valor de α : um salto de 0,24 para 0,69 configurando uma sensível melhoria na consistência interna da escala avaliada. Outros fatos que contribuem para a ratificação destes resultados satisfatórios foram o índice de KMO obtido de 0,71 e o p-valor encontrado para o teste de esfericidade de *Bartlett* de 0,000. Deste modo, pode-se suprimir a assertiva 20.

Em relação à condução, os resultados não foram tão significativos como dos outros construtos do arrastamento. O fator 1 ficou composto pelas assertivas 31 (carga fatorial 0,713) e 45 (carga fatorial 0,778), e seu alfa de *Cronbach* foi 0,44. Já o fator 2 ficou constituído pela assertiva 19 que apresentou elevada carga fatorial 0,854, o que sugere sua permanência no modelo, ainda que não esteja agrupada a nenhuma outra. No entanto, o valor do alfa de *Cronbach* do fator 1, ainda que expressivamente superior ao α inicial obtido de 0,23, exige atenção com relação à consistência interna da mesma. O KMO também não se mostrou expressivo (0,54) e foi inferior ao encontrado na análise concernente à profundidade temporal. Possivelmente o número reduzido de variáveis utilizadas para descrição do comportamento relativo à condução possa ter limitado as chances de um resultado mais expressivo no índice α para a escala avaliada. De todo modo, pode-se suprimir a assertiva 6. Para os estudos em curso, tais assertivas serão alvo de atenção e, em pesquisas futuras será realizada a inserção de novas assertivas numa tentativa de maximizar estes resultados, visando maior confiabilidade da escala, assim como tratar o arrastamento como um construto integrado.

Quanto aos resultados apurados antes (escala inicial) e depois (escala com supressão de assertivas) dos procedimentos de validação, saliente-se que: o percentual de respondentes com comportamentos policrônicos reduziu de 76,9% para 70,7%; os rápidos aumentaram de 88,4% para 92,2%; 92,7% pontuais (não houve sugestão de supressão de assertivas nessa dimensão); 57,0% com profundidade temporal futura (também não houve sugestão de supressão de assertivas nessa dimensão); e uma diminuição no percentual de comportamentos arrastados de 94,4% para 92,2%, sendo que os sincronizados diminuíram de 93,0% para 87,6%, os liderados de 91,1% para 86,8%, e os conduzidos de 89,8% para 87,9%. Esses dados mantêm uma maioria de respondentes com comportamentos policrônicos, rápidos, pontuais, voltados para o futuro e submissos ao tempo de terceiros dos três modos possíveis previstos no modelo de Bluedorn e Jaussi (2007), o que se alinha ao tipo de trabalho realizado em *call center*.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se o presente estudo como exploratório, o percurso e os resultados estatísticos foram satisfatórios quanto à validação da escala. A análise fatorial confirmatória evidenciou uma maioria de cargas fatoriais consideradas significativas pela literatura estatística, assim como a confiabilidade dos resultados. Há que se atentar para a dimensão da profundidade temporal e o construto sincronia da dimensão arrastamento, cujos resultados implicam cuidados. Sugere-se a replicação do estudo a outras realidades laborais, como as já mencionadas anteriormente, já que a continuidade da pesquisa em curso poderá acrescentar e mesmo alterar os resultados aqui expostos.

Diferentemente do que previu Elias (1998, p. 79), ao mencionar que

Continuaremos prisioneiros da concepção dominante, segundo a qual o “tempo” seria coisa dos físicos, em particular dos especialistas da física teórica, enquanto o problema sociológico do “tempo” fica sem cultivo na terra de ninguém que se estende entre as ciências naturais e as ciências sociais

este estudo realça a importância do tema para a constituição do sujeito na contemporaneidade, especialmente no que o caracteriza como trabalhador, além de contribuir para apreensão de parte de suas complexidades, dadas as possibilidades que se abrem ao se propor e validar uma escala de percepção auto-aplicável. As dimensões abordadas no modelo conceitual adotado continuam nessa agenda que rumo para o fortalecimento desse campo de pesquisa sobre as percepções e vivências de

tempo no interior das organizações, assim como sobre os próprios modelos explicativos dessa dimensão do comportamento humano, a qual interessa ao próprio sujeito e a todos aqueles que com ele se relacionam, destacando-se, aqui, organizações e pessoas com as quais ele trabalha.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman, Z. (2007). *Tempos líquidos*, Jorge Zahar, Rio de Janeiro.
- Bluedorn, A. C. (2002). *The human organization of time*, Stanford University Press, Stanford.
- Bluedorn, A. C. & Jaussi, K. S. (2007). Organizationally relevant dimensions of time across levels of analysis, in DANSEREAU, F. & YAMMARINO, F. J., *Multi-Level issues in organizations and time*, Elsevier, Oxford, 187-223.
- Butler, R. (1995). Time in organizations, *Organization Studies*, 16, 6, 925-950.
- Costa, M. G. D. (2007). *Em busca de um modelo brasileiro de mentoria e liderança*, Dissertação, Mestrado profissional em gestão empresarial, Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração, Faculdade Boa Viagem, Recife.
- Dantas, A. S. & Tonelli, M. J. (2007). Tempo nas organizações, in *Anais do XXXI EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Devellis, R. F. (1991). *Scale Development*, Sage, Newbury Park.
- Elias, N. (1998). *Sobre o tempo*, Jorge Zahar, Rio de Janeiro.
- Emmendoerfer, M. L. & Helal, D. H. (2007). Análise do controle do tempo de trabalho gerencial em uma siderúrgica, in *Anais do III EnEO*, ANPAD, Natal.
- Frezza, M.; Grisci, C. L. I. & Kessler, C. K. (2009). Tempo e espaço na contemporaneidade, *Revista de Administração Contemporânea*, 13, 3, 487-503.
- Gurvitch, G. (1964). *The spectrum of social time*, D. Reidel Publishing, Holland.
- Hair JR, J. F. et al. (1998). *Multivariate data analysis*, Prentice Hall, New Jersey.
- Hall, E. T. (1983). *The dance of life*, Anchor Books:New York.
- Harvey, D. (2009). *Condição pós-moderna*, Loyola, São Paulo.
- Irigaray, H. A. R. & Vergara, S. C. (2008). Tempo: dimensão esquecida na análise das políticas de diversidade e relações de trabalho, in *Anais do XXXV EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis, *Psychometrika*, 23, 1, 187-200.
- Klein, E. (1995). *O tempo*, Instituto Piaget, Lisboa.
- Lewis, J. D. & Weigert, A. J. (1985). Trust as a social reality, *Social Forces*, 63, 967-985.
- Lombardi, A. R. & Hanashiro, D. M. M. (2010). Policronicidade no ambiente organizacional, in *Anais do VI EnEO*, ANPAD, Florianópolis.
- Mello, H. D. A. & Tonelli, M. J. (2002). O tempo e as organizações, in *Anais do II EnEO*, ANPAD, Recife.
- Mingoti, S. A. (2005). *Análise de dados através de métodos de estatística multivariada*, UFMG, Belo Horizonte
- Nogueira, E. S. (2003). O tempo nas organizações in *Anais do XXVII EnANPAD*, ANPAD, Atibaia.
- Paiva, K. C. M. & Mageste, G. S. (2008). Ação, devoção e desilusão, in *Anais do XXXII EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Paiva, K. C. M. et al. (2011). Quanto tempo o tempo tem?, *Organizações & Sociedade*, 18, 59, 641-659.

- Puma, M. & Wetzal, U. (2007). Trabalho em transformação: dimensões de espaço e tempo no trabalho em casa, in *Anais do XXXI EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Scalco, P. D. & Grisci, C. L. I. (2009). Trabalho imaterial, compressão tempo-espaço e dilemas de programadores de empresa transnacional, in *Anais do XXXIII EnANPAD*, ANPAD, São Paulo.
- Silva, M. F.; Borini, F. M. & Trevisan, L. N. (2007). Práticas organizacionais dos call centers in *Anais do XXXI EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Silva, J. R. G. (2006). Profissionais qualificados e experiências de auto-emprego: questões de tempo e espaço, in *Anais do XXX EnANPAD*, ANPAD, Salvador.
- Tanure, B.; Carvalho-Neto, A.; Andrade, J. O. (2007). Fontes de tensão no olimpo empresarial brasileiro, in *Anais do XXXI EnANPAD*, ANPAD, Rio de Janeiro.
- Tonon, L. *et al.* (2010). Trabalho, arte e a vivência de dilemas contemporâneos, in *Anais do VI EnEO*, ANPAD, Florianópolis.
- Vasconcelos, I. F. F. G. *et al.* (2005). A Percepção subjetiva do tempo e os processos de mudança organizacional, in *Anais do XXIX EnANPAD*, ANPAD, Brasília.
- Venco, S. (2009). Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?, in ANTUNES, R. & braga, R., *Infoproletários*, Boitempo, São Paulo, 153-171.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*, Atlas, São Paulo.
- Vergara, S. C. & Vieira, M. M. F. (2003). Sobre a dimensão tempo-espaço na análise organizacional, in *Anais do XXVII EnANPAD*, ANPAD, Atibaia.