



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração

ANDRÉ LEON SOUZA MELLO

**VALORES PESSOAIS E A HIERARQUIA DE CARGOS
CORPORATIVOS: um estudo descritivo**

Brasília – DF

2010

ANDRÉ LEON SOUZA MELLO

**VALORES PESSOAIS E A HIERARQUIA DE CARGOS
CORPORATIVOS: um estudo descritivo**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof^a Dra. Juliana Barreiros Porto

Brasília – DF

2010

Mello, André Leon Souza.

Valores Pessoais e a Hierarquia de Cargos Corporativos: um estudo descritivo / André Leon Souza Mello. – Brasília, 2010.

57 f. : 6 il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2010.

Orientador: Profª Dra. Juliana Barreiros Porto, Departamento de Psicologia.

1. Gestão de Pessoas. 2. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 3. Valores pessoais relativos ao trabalho. 4. Carreira profissional. I. Título.

ANDRÉ LEON SOUZA MELLO

**VALORES PESSOAIS E A HIERARQUIA DE CARGOS
CORPORATIVOS: um estudo descritivo**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

André Leon Souza Mello

Profª Dra. Juliana Barreiros Porto
Professor-Orientador

Profª Dra. Juliana Barreiros Porto
Professor-Examinador

Profª MSc. Elizabeth Hirata
Professor-Examinador

Brasília, 4 de dezembro de 2010

“Empresas são abstrações. O que vale, de verdade,
são as pessoas dentro delas e suas relações”

Prof. Silvio Romero de Lemos Meira

RESUMO

O presente trabalho de pesquisa partiu em busca da resposta para a questão de haver ou não diferenças na atribuição da hierarquia de valores relativos ao trabalho entre grupos de indivíduos definidos por cargos com diferentes níveis hierárquicos. A Escala dos Valores Pessoais Relativos ao Trabalho (EVT), desenvolvida e validada para o caso brasileiro por Porto e Tamayo (2003), foi aplicada junto a trabalhadores da área de tecnologia bancária de uma grande empresa do ramo financeiro nacional. Tendo como respondentes 635 trabalhadores, chegou-se ao resultado de que não havia diferenças na atribuição de importância em relação aos tipos de valores Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade para os cinco grupos que compõem a carreira técnica da área de tecnologia da empresa.

Palavras-chave: 1. Gestão de Pessoas. 2. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 3. Valores pessoais relativos ao trabalho. 4. Carreira profissional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Modelo de Valores de Schwartz.....	18
---	----

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Facetas dos Valores de Elizur:	24
Quadro 2 – População e amostra.....	31
Quadro 3 – Estrutura do Instrumento EVT:	33
Tabela 1 – Ranking dos Fatores vs. Cargo Técnico com base nas médias.....	37
Tabela 2 – Ranking dos Fatores vs. Cargo Técnico com base nas medianas.....	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
1.1	Contextualização do Assunto.....	8
1.2	Formulação do problema	9
1.3	Objetivo Geral	9
1.4	Objetivos Específicos.....	9
1.5	Justificativa	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1	Conceito de Valores Pessoais	13
2.2	Teorias sobre Valores Pessoais	15
2.2.1	Estabilidade dos Valores Pessoais	20
2.3	Conceito de Valores Pessoais Relativos ao Trabalho.....	21
2.4	Teorias sobre Valores Pessoais Relativos ao Trabalho.....	23
2.4.1	Estabilidade dos Valores Pessoais Relativos ao Trabalho	26
2.5	Instrumentos de Pesquisa.....	27
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	30
3.1	Tipo e Descrição Geral da Pesquisa.....	30
3.2	Caracterização da Área do Objeto de Estudo.....	30
3.3	População e amostra	31
3.4	Instrumentos de Pesquisa.....	32
3.5	Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados.....	35
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	37
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	38
	REFERÊNCIAS.....	43
	APÊNDICES.....	46
	Apêndice A – Instrumento de pesquisa EVT com adaptações de layout	46
	Apêndice B – Teste de Normalidade da Amostra	49

Apêndice C – Dados Sócio-demográficos por Cargo Técnico	51
ANEXOS	53
Anexo A – Instrumento de pesquisa EVT.....	53

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do Assunto

A busca por caminhos que permitam às organizações alcançar melhor desempenho e significações de sua existência tem se desenvolvido por meio da obtenção de conhecimentos acerca da complexidade do ambiente interno e externo a estas. Ao longo desse percurso, a compreensão da empresa como meio social e o reconhecimento da importância dos indivíduos que a integram abriram uma nova perspectiva nos estudos da Psicologia e da Sociologia cujos resultados vêm seguidamente servindo à Administração.

O reconhecimento da complexidade que envolve a organização entendida como meio social aponta para o desafio de se realizar estudos tão numerosos e diversos quanto as questões envolvidas e seus inter-relacionamentos nos âmbitos da organização como sistema, dos indivíduos interagindo com a organização e entre os próprios trabalhadores que dela participam. Assim, questões tão importantes relacionadas à Gestão de Pessoas como cultura organizacional, clima organizacional, vínculos com o trabalho, educação, treinamento e desenvolvimento, competências, liderança, satisfação, bem-estar e estresse no trabalho, motivação e valores do trabalho estão inter-relacionadas.

O momento também se mostra oportuno para, conforme indicação de Porto e Tamayo (2003)

conciliar abordagens nos estudos de valores relativos ao trabalho da Psicologia Organizacional com a corrente de estudos de valores pessoais gerais encontrada na literatura da Psicologia Social, uma vez que essas duas áreas desenvolveram paralelamente teorias e pesquisas sobre valores, e que essa união pode enriquecer a compreensão do fenômeno como vem sendo apontado na literatura. (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 152)

Deste modo, é proposto aqui o desenvolvimento de trabalho de pesquisa que venha contribuir para o aprofundamento da compreensão acerca das organizações e dos indivíduos que as compõem a partir de um ponto de fundamental importância para essas questões: os valores no contexto específico do trabalho segundo a visão do próprio trabalhador que se insere no meio organizacional.

1.2 Formulação do problema

A pesquisa proposta busca responder a seguinte pergunta problema: Há diferenças na hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho de acordo com o nível do cargo técnico de trabalhadores da área de tecnologia bancária de uma organização?

1.3 Objetivo Geral

Identificar a existência ou não de diferenças na hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho de acordo com o nível do cargo técnico de trabalhadores da área de tecnologia bancária em uma organização.

1.4 Objetivos Específicos

- Identificar e descrever características funcionais e da estrutura da área de tecnologia da empresa e a alocação de trabalhadores com funções técnicas ao longo dessa estrutura.
- Identificar a hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho de acordo com cada um dos cargos que compõem a carreira técnica de analista na organização.
- Comparar a ordem de prioridade dos valores pessoais relativos ao trabalho entre os grupos definidos pelo cargo técnico.

1.5 Justificativa

O trabalho de pesquisa proposto pretende identificar a existência ou não de diferenças quanto a forma de hierarquização dos valores pessoais em relação ao trabalho entre grupos de indivíduos definidos pelo nível de cargo técnico.

A importância do estudo sobre valores pode ser descrito pela participação destes como elemento fundamental nos processos cognitivos e afetivos dos indivíduos. Deste modo, no contexto específico do trabalho “O interesse dos pesquisadores nos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como base para a participação social, o status social, a saúde, a vida familiar e outros” (ROE; ESTER, 1999 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p. 145).

Afora os significados dos valores importa, também, a ordenação feita pelos indivíduos segundo a hierarquia da importância atribuída dentre esses, como descreve Ros, Shwartz e Surkiss (1999) ao definirem os valores relativos ao trabalho como

princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis, **hierarquicamente organizados**, que guiam as avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, a escolha de alternativas de trabalho. (ROS, SHWARTZ e SURKISS, 1999 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146, grifo meu)

O valores pessoais relativos ao trabalho são ainda descritos por Nord *et al* (1988) como

componentes importantes da realidade social, que influenciam o tipo de trabalho desenhado para as pessoas, a socialização para o trabalho e a forma como as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida. (NORD, BRIEF, ATIEH e DOHERTY, 1988 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p.145)

O estudo sobre valores relativos ao trabalho constitui assunto de interesse para o meio acadêmico, mais diretamente na área da Psicologia, Antropologia, Sociologia e para a Administração, favorecendo o aprofundamento da compreensão sobre os indivíduos que compõem as organizações, e as possíveis relações e implicações entre estes.

Em termos da oportunidade de se realizar a pesquisa proposta podemos destacar ainda, de modo pontual, as seguintes aplicações:

Para o meio acadêmico esta pesquisa contribuirá para ampliação da base de conhecimentos empíricos do estudo de valores dos indivíduos e sobre o meio social das organizações, participando para o conjunto de trabalhos exaustivos que devem explorar e tratar do grande número e diversidade de fatores que participam da extensa e complexa realidade social humana.

Na atual conjuntura em que se realizam tantas transformações e o futuro que sugere tendências e ainda mudanças que nem sequer podem ser imaginadas, a obtenção de dados e informações pontuais acerca da realidade atual, além de permitir hoje uma melhor compreensão sobre os fatos e seus elementos, consiste em valioso suporte para estudos futuros em que se busque registros anteriores para o desenvolvimento de pesquisas históricas e de estudos comparados.

A área de tecnologia em uma instituição bancária envolve a utilização e desenvolvimento de avançadas técnicas de automação de modo que, na realidade atual, tornou-se inseparável negócio e tecnologia. Portanto, área de tecnologia bancária constitui um interessante ambiente a ser explorado, devido as suas características como área de ponta no atual momento em que se desenvolve a revolução decorrente dos avanços das Tecnologias da Informação e Comunicação.

Interessa às organizações estudos que tragam uma melhor compreensão a respeito de seus colaboradores e do meio organizacional. Essa necessidade reforça a importância da área de Gestão de Pessoas, ainda mais considerando que, assim como ocorre uma revolução dos sistemas computacionais que tem resultado no crescimento da importância da área de tecnologia no contexto organizacional, espera-se uma nova revolução em termos da importância da área de Gestão de Pessoas a qual deve ocupar posição central em função da importância do fator humano no uso das tecnologias, constituindo valioso diferencial tanto para o melhor aproveitamento do potencial tecnológico alcançado como para o avanço e aprimoramento destes. Tratar de e com pessoas no contexto organizacional implica em se obter uma melhor compreensão a respeito dos indivíduos que compõem o grupo social da organização, permitindo à área de Gestão de Pessoas uma melhor

atuação em suas atividades fundamentais. Os estudos no campo de valores vêm sendo conduzidos principalmente por psicólogos vocacionais, no entanto verifica-se o aumento do interesse por esse tema uma vez que

atualmente, há um retorno dos psicólogos organizacionais a este campo uma vez que a ênfase nos processos e estruturas organizacionais tem dado lugar a uma renovada consideração dos tipos de pessoas que estão nas organizações para compreender o comportamento organizacional. (DAWIS, 1992 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p. 147)

Quanto a empresa em que se realizará a pesquisa, esta poderá usufruir diretamente dos resultados do estudo e utilizar os dados e informações obtidas para outras análises no seu contexto organizacional.

Por fim, em relação à condição de viabilidade de realizar um estudo como o proposto, contamos com avanços auferidos na área de pesquisa dos valores em termos de teorias e instrumentos para a aplicação, como descreve Porto e Tamayo (2003), “Desenvolvimentos teóricos recentes na área dos valores têm possibilitado avançar em direção à identificação de dimensões universais dos valores e à sistematização dos trabalhos realizados anteriormente” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 145).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho de pesquisa proposto busca identificar características da hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho atribuída de acordo com o nível do cargo técnico ocupado pelo trabalhador e se há diferença entre esses grupos relativamente à forma de hierarquização dos valores em questão. A hierarquização desses valores indica o grau de importância atribuído aos motivos que levam os indivíduos a trabalhar.

Assim, procedeu-se pesquisa bibliográfica sobre o assunto, que apresentamos a seguir.

2.1 Conceito de Valores Pessoais

Valores ocupam importante lugar na vida das pessoas como elemento que constitui e caracteriza a própria identidade e por servir como base e princípio para escolhas e comportamentos individuais e coletivos. Deste modo, “Valores têm sido utilizados para explicar as mudanças da sociedade, o comportamento das pessoas, julgar ações, além de diferenciar nações e grupos” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 145).

“Os valores pessoais têm origem nas experiências significativas ocorridas durante o processo de desenvolvimento social e pessoal. Representam, portanto, pontos de vista extremamente consolidados” (GONDIM e SILVA, 2004, p. 166).

De acordo com a literatura, conhecer o que vem a ser valores é uma preocupação antiga, Porto e Tamayo (2003) descrevem que os primeiros a se preocuparem com a questão foram os filósofos e, somente a partir do início do século XX, os cientistas sociais se voltam para o tema, passando a trazer contribuições significativas para a compreensão do fenômeno.

Gouveia (2003, p. 432) aponta que

As tipologias dos valores são tão antigas como o esforço inicial em conhecer estes princípios de orientação (Pepper, 1954; Spates, 1983). Recentemente, várias destas tipologias têm sido propostas (Braithwaite & Law, 1985; Chinese Culture Connection, 1987; Inglehart, 1990; Levy, 1990; Rokeach, 1973; Schwartz & Bilsky, 1987, 1990), mas alguns dos seus problemas fundamentais estão ainda sem uma completa solução. (GOUVEIA, 2003, p. 432)

Com base no trabalho de Araújo (2009, p. 2-3), a seguir é apresentado um panorama composto por definições de pesquisadores e estudiosos do assunto que buscam descrever o que vem a ser valores:

- “Por valor social entendemos qualquer dado que tenha conteúdo empírico acessível aos membros de um grupo social e significado a respeito do qual se seja ou se possa ser objeto de atitude”. (THOMAS e ZNANIECKI, 1918-1920, p. 21-22 *apud* ROS, 2006, p. 25)
- “É uma concepção, explícita ou implícita, distintiva de um indivíduo ou característica de um grupo sobre o desejável, que influencia a escolha das formas, meios e fins existentes de ação”. (KLUCKHOHN, 1951 *apud* ROS, 2006, p. 27)
- “São crenças duradouras que guiam e determinam atitudes em relação a objetos e situações, ideologia, apresentação do *self* a outros, avaliações, julgamentos, justificações, comparações de si com outros e tentativas de influenciar outros”. (ROKEACH, 1973, p. 25 *apud* ARAÚJO, 2009, p. 2)
- “Os valores são crenças hierarquizadas sobre estilos de vida e formas de existência que orientam nossas atitudes e comportamentos” (ROKEACH, 1973 *apud* ROS, 2006, p. 96)
- “Valor: é um princípio analógico implícito construído a partir de julgamentos sobre a capacidade das coisas, pessoas, ações e atividades para prover a melhor forma de vida possível”. (ROHAN, 2000 *apud* ARAÚJO, 2009, p. 2)
- “Admitimos as seguintes características consensuais para a definições de valores: (a) são conceitos ou categorias; sobre estados desejáveis de existência; (c) transcendem situações específicas; (d) assumem diferentes graus de importância; (e) guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e (f) representam cognitivamente as necessidades humanas.” (GOUVEIA, 2008, p. 55 *apud* ARAÚJO, 2009, p. 2)
- “Crenças sobre o formas desejáveis e indesejáveis de comportamento ou sobre a desejabilidade ou ainda sobre metas gerais”. (FEATHER, 1996, p. 222 *apud* ROHAN, 2000, p. 257 *apud* ARAÚJO, 2009, p. 3)

Sobre a definição de Rokeach (1973), conclui Ros (2006) que estão implícitos os seguintes aspectos: valores são crenças prescritivas; são organizados de acordo com um critério de importância; e que alguns ou a maioria dos valores, aqueles tidos

como estáveis servem como orientação para os indivíduos por dois motivos: devido sua interiorização pelo processo de socialização via instituições sociais; e porque aqueles que são mais importantes para o indivíduo constituem o núcleo de sua personalidade e, portanto, constituem a base de seu autoconceito.

Ros (2006) descreve a distinção feita por Rokeach acerca de dois tipos de valores, quais sejam, terminais e instrumentais:

terminais, que respondem às necessidades da existência humana e podem ser *personais*, como auto-realização, felicidade, harmonia interna; e *sociais*, ou seja, interpessoais, como segurança familiar, segurança nacional, igualdade; e *instrumentais*, valores estes que constituem um meio para alcançar os fins da existência humana. (ROS, 2006, p. 31)

Para efeito do presente estudo, considera-se a proposição de Schwartz (2006, p. 57-58) que define valores pessoais como “Metas desejáveis e transituacionais, que variam em importância, servem como princípios na vida de uma pessoa ou de outra entidade social”.

2.2 Teorias sobre Valores Pessoais

Segundo Ros (2006), os antecedentes dos estudos científicos acerca de valores tem seu início com o trabalho de Thomas e Znaniecki (1918) e, a partir dos anos 1950, estudos dentro da sociologia e da psicologia sobre valores foram desenvolvidos e entre os anos 1980 e 1990 vieram ganhar um novo impulso caracterizado por um grande esforço de pesquisas que buscavam “o desenvolvimento e verificação de teorias que permitissem, no plano transcultural, tornar conhecidas as dimensões básicas das culturas” (ROS, 2006, p. 23).

Em seu trabalho, Ros (idem, ibidem) observa sobre esse desenvolvimento que “embora existam várias perspectivas para o estudo dos valores: sociológica, psicológica e inclusive antropológica, há um nível psicossocial diferenciado para a análise dos valores, e que consiste em explicar a interação entre os níveis cultural, grupal e individual”.

De acordo com Araújo (2009 p. 4), os estudos em valores apresentam duas vertentes quanto ao entendimento sobre o lócus dos valores ser inerente à pessoa ou o objeto, sendo que “Rokeach¹ (2000, p. 256) afirma que o dilema do lócus do valor não é fácil de ser resolvido, uma vez que há diversos autores com explicações plausíveis para defender cada uma das abordagens”.

Na concepção de Thomas e Znaniecki (1918-1920), segundo Ros (2006)

Os valores são concebidos em relação a atividades [...]. Se estiverem ligados a atividades ou metas, significa que estarão motivados; Thomas e Znaniecki explicitam cinco motivações subjacentes aos valores: reconhecimento social, segurança, resposta, domínio ou competência e novas experiências. Se o fundamento da motivação subjacente nos valores é o desejo de se relacionar com os outros a motivação é relativa, como o é igualmente a definição da situação. (ROS, 2006, p. 25)

Para Kluckhohn (1951) “os valores são instigadores do comportamento na pessoa e estão internalizados por quem pratica a ação. Além disso, segundo o mesmo autor, os valores são hierarquicamente organizados” (ROS, 2006, p. 27).

Esse entendimento é compartilhado por Parsons que, segundo Ros (idem, ibidem), para referir-se aos valores propõe o que chamou de variáveis-padrão, que se referem “a uma dicotomia que representa os dilemas enfrentados pelo ator e diante dos quais tem de decidir, antes que a situação adquira significado, e portanto antes que possa agir em relação a ela”. De acordo com essa concepção, Parsons propõe três orientadores de valor pertencentes ao sistema cultural:

a) se os fins da ação vão se orientar para a pessoa ou para a coletividade, que responde ao dilema de se o que se valoriza é a primazia dos interesses pessoais ou os da coletividade; b) adscrito *versus* adquirido, se a ação é valorizada em função da posição social de quem a pratica ou da utilidade da ação social; e c) universalista *versus* particularista, correspondente a: o que se valoriza é que a ação se aplique igualmente a todas as pessoas e situações ou somente a alguma delas?” (ROS, 2006, p. 27)

¹ De acordo com Araújo (2009), Rokeach cita Thomas e Znaniecki (2004), Handy (1970), Perry (1954), Lewis (1962), Hilliard (1950), Katz e Stotland (1959), Jones e Gerard (1967) e Campbell (1963) como exemplos de teóricos que entendem valores como sendo inerentes ao objeto. Dentre os que entendem que o valor reside no indivíduo, são destacados Allport, Vernon e Lindzey (1960), Kluckhohn (1951), Kluckhohn e Strodtbeck (1961), Maslow (1959), Charles Morris (1956), Brewster Smith (1969), Robin Williams (1968) e Woodruff e DiVesta (1948). Gouveia inclui ainda nessa corrente Rohan, 2000; Ros, 2006; Gouveia *et al*, 2008; Schwartz, 2006; e o próprio Rokeach, 1973.

Segundo Ros (2006), Rokeach avançou, mas não chegou a desenvolver suas idéias sobre o conflito entre alguns valores, e destaca como contribuições mais importantes do pesquisador o desenvolvimento de um instrumento para medir valores, a Rokeach Value Survey (RVS).

Sobre uma adaptação desse instrumento de pesquisa para o Brasil realizada por Günther (1981), Tamayo (2007, p. 18) descreve seu descontentamento relativamente a três características: a representatividade dos valores humanos era muito baixa; falta de estrutura, explicada pela falta de uma relação intrínseca entre os valores, significando, do ponto de vista estatístico e teórico, que cada valor constitui uma variável independente de todas as outras, o que favorece a multiplicidade de resultados significativos, porém resulta em dificuldades para explicação dos mesmos; e o fato da escala ser do tipo ordinal.

Schwartz (1994) “desenvolve uma teoria transcultural sobre os valores pessoais baseando-se no desenvolvimento e aplicação da Schwartz Values Survey (SVS) em mais de 95 amostras procedentes de 46 países entre 1988 e 1993”. (ROS, 2006, p. 39)

Schwartz (2005) propôs uma teoria de valores humanos que estabelece 10 tipos motivacionais agrupados em duas dimensões bipolares, assim denominadas: Autotranscedência versus Autopromoção; Abertura à Mudança versus Conservadorismo. A primeira dimensão contrapõe a busca do bem-estar da humanidade e pessoas próximas com a busca de sucesso pessoal e poder. A segunda dimensão contrapõe a busca de restrição pessoal em prol da estabilidade do grupo com a busca de independência e autonomia. (PORTO *et al*, 2006, p. 6)

O modelo de Schwartz das relações entre os tipos de valor de ordem superior e dimensões de valores bipolares é apresentado em forma de diagrama na Figura 1.

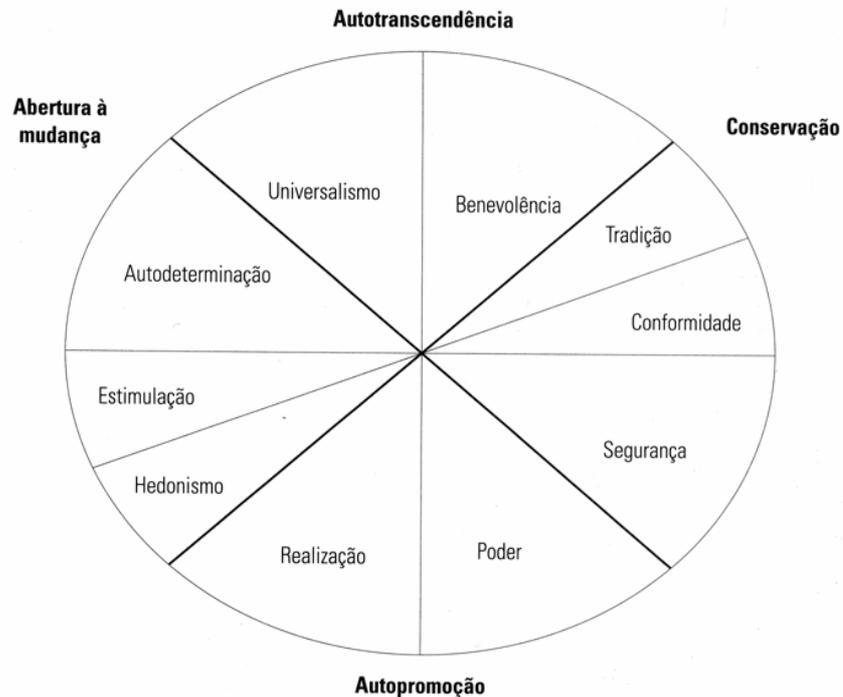


Figura 1. Modelo teórico de Schwartz das relações entre os tipos de valor de ordem superior e dimensões de valores bipolares. Fonte: S. H. Schwartz, 2006, p. 62

Schwartz (2006) explica que a chave para identificação da estrutura das relações dinâmicas entre os tipos motivacionais de valor parte do pressuposto de que as ações empreendidas para realizar cada tipo de valor implicam em conseqüências psicológicas, práticas e sociais que podem ser conflituosas ou compatíveis com a realização de outros tipos de valor.

Deste modo, no modelo teórico de Schwartz as relações de conflito entre tipos de valor estão representadas pela disposição diametralmente oposta entre estes (dimensão bipolar), enquanto que a compatibilidade entre tipos de valor se expressa pela disposição adjacente entre estes, conformando um *continuum* de tipos motivacionais e cognitivos.

Porto e Tamayo (2003, p. 146) descrevem a teoria de Schwartz sobre os valores pessoais como “[...] uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas universais: as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos”.

Tamayo (2007) conclui que, apesar de praticamente existir consenso entre os autores quanto a serem os valores representações cognitivas das necessidades humanas, deve-se a Schwartz a proposição de uma estrutura dos valores baseada na motivação subjacente a cada um deles e que diferencia um valor de outro. Tamayo destaca que o fato de Schwartz ter identificado as motivações que expressam os valores constitui uma das grandes contribuições desse autor.

Atualmente, a teoria dos valores pessoais de Schwartz tem alcançado amplo reconhecimento no meio acadêmico e tem sido largamente empregada em estudos de Psicologia Social, Psicologia do trabalho, pesquisas de Marketing etc. Porto *et al* (2006, p. 5) asseveram que essa teoria dos valores “tem recebido apoio empírico em diversas culturas e pode ser considerada uma teoria com características *etic*, ou seja, essa teoria identificou uma estrutura universal para os valores”.

Segundo Schwartz (1992), a avaliação de valores específicos não tem como objetivo revelar os valores básicos da pessoa, mas clarificar diferenças interpessoais e interculturais que podem surgir quando valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos. (TAMAYO, 2007, p. 20-21)

Borges e Tamayo (2001, p. 16) relatam o fato de diversos estudiosos² dos valores humanos ressaltarem que “as pessoas e as culturas se diferenciam mais pela ordem de prioridades atribuída aos valores do que pelos próprios valores”.

Tamayo (2007) descreve duas categorias em que estão estruturados os valores pessoais ou básicos, sendo que a primeira se refere a uma estrutura mais ampla que integra os valores relacionados com todos os aspectos da vida, enquanto que a segunda compreende estruturas de valores relacionados a contextos específicos da vida como o sexo, a religião, a família e o trabalho

² Além do próprio Tamayo (1994), são citados os seguintes autores: Rokeach & Ball-Rokeach (1989); Schwartz & Ros (1995).

2.2.1 Estabilidade dos Valores Pessoais

Braithwaite e Blamey (2001, p. 157 *apud* Rodrigues e Teixeira, 2008, p. 5) descrevem que “ao mesmo tempo em que se defende a estabilidade, poucos defenderiam que os valores são imutáveis” e que sua característica elástica é ampliada pelo fato de sua própria natureza ser amplamente abstrata.

Rodrigues e Teixeira (2008) apontam que Sverko e Vidovic (1995) observam como dinâmica a natureza dos valores, sendo estes usualmente operacionalizados como metas relativamente estáveis quando, então, fatores situacionais externos como mudanças políticas, sociais ou ainda oportunidades podem levar a pessoa a redefinir tanto os seus valores como a própria a posição hierárquica destes.

Mudanças no conteúdo dos valores pessoais e de sua hierarquia também podem advir de fatores internos ao indivíduo. Rodrigues e Teixeira (*idem, ibidem*) citam Hofstede (1981) sobre a participação de conflitos internos decorrentes da percepção sobre determinada situação; Braithwaite e Blamey (2001, p. 169) sobre o “exercício de tomada de consciência, em que uma pessoa avalia suas prioridades com relação ao tipo de pessoa que acredita ser e aquilo que acredita que deveria ser”; Rokeach (1973) sobre a relação com o auto-conceito individual que é formado por concepções ou cognições conscientes e inconscientes que uma pessoa tem a respeito si mesma (como imagem física, habilidades e fraquezas intelectuais e morais, status social, identidades e papéis na sociedade como, por exemplo, marital e ocupacional), que podem entrar em contradição com seus valores, causando desconforto, podendo levar o indivíduo a remover a fonte de sua insatisfação por meio da mudança de um ou mais componentes de seu sistema de crenças adequando-os ao seu auto-conceito.

Pode-se esperar, portanto, que a estabilidade dos valores mude na medida em que o ambiente mude, forçando um ajuste tanto no nível individual, como social. A mudança de valores também pode ocorrer quando não existir a possibilidade de adaptação a novas situações sociais. (MEGLINO e RAVLIN, 1998; BRAITHWAITE e BLAMEY, 2001; ROKEACH e REGAN, 1980 *apud* TEIXEIRA e RODRIGUES, 2008, p. 6)

Verifica-se, portanto, que os indivíduos constituem características próprias em termos de valores mediante uma série de combinações desses fatores internos e externos a si, ao longo de suas vidas, resultando em maior ou menor estabilidade em termos de conteúdo desses valores e na disposição hierárquica desses mesmos valores.

O modelo proposto por Schwartz (1992) permite, então, tratar de valores que seriam básicos nos indivíduos e, portanto, universais, favorecendo a realização de estudos acerca da hierarquia desses valores e sua estabilidade ao longo da vida dos indivíduos.

2.3 Conceito de Valores Pessoais Relativos ao Trabalho

“Os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida. Os valores, portanto, têm um papel dominante no comportamento do trabalhador e nas suas atitudes e reações no trabalho (Tamayo & Paschoal, 2003a)”. (TAMAYO, 2007, p. 20)

O valores pessoais relativos ao trabalho são ainda descritos por Nord *et al* (1988) como

componentes importantes da realidade social, que influenciam o tipo de trabalho desenhado para as pessoas, a socialização para o trabalho e a forma como as pessoas relacionam o trabalho a outros aspectos da sua vida. (NORD, BRIEF, ATIEH e DOHERTY, 1988 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p.145)

Porto e Tamayo (2003, p. 146), considerando a existência de várias definições sobre valores relativos ao trabalho, observam que estas focalizam “aquilo que é importante para a pessoa no trabalho, ou preferido e desejado por ela. Algumas definições enfatizam um ou mais aspectos dos valores, tais como as dimensões cognitiva e motivacional, a organização hierárquica, as recompensas procuradas no trabalho”.

Porto e Tamayo (2003) apresentam os seguintes comentários a respeito das diversas definições:

- “Para Samuel e Lewin-Epstein (1979), os valores relativos ao trabalho determinam os modos, meios, comportamentos ou resultados que são preferíveis sobre outros. Esses autores também adotam a definição de Kalleberg (1977, citado por Samuel e Lewin-Epstein, 1979) em que os valores relativos ao trabalho são preferências em relação às recompensas do trabalho.” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)
- “De maneira semelhante à primeira definição, Nord e cols. (1988) definem valores relativos ao trabalho como estados de existência desejados pelas pessoas e que podem ser alcançados por meio do trabalho.” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)
- “Sagie e Elizur (1996) definem valores relativos ao trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho. Esta definição é parecida com a de Kalleberg. Entretanto, anteriormente, Elizur (1991) considerava os valores como qualquer entidade (objeto, comportamento e situação) na qual o grupo dá mais importância e, atualmente, Elizur e Sagie (1999) têm adotado a definição de Schwartz (1992) para valores gerais e caracterizado os valores relativos ao trabalho como uma das facetas dos mesmos.” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)
- “Schwartz (1999) define os valores relativos ao trabalho em conformidade com a definição de Sagie e Elizur (1996) acrescentando a ela as metas do trabalho, assim, valores relativos ao trabalho se referem a metas ou recompensas que as pessoas buscam por meio do trabalho.” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)
- “Ros, Shwartz e Surkiss (1999) definem valores relativos ao trabalho como princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis, hierarquicamente organizados, que guiam as avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, a escolha de alternativas de trabalho.” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)

Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a EVT (Escala de Valores Relativos ao Trabalho) considerando três aspectos apontados como relevantes: Cognitivo (crenças), Motivacional (interesses e desejos) e Hierárquico (importância). Assim os valores relativos ao trabalho são definidos como

princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho. (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146)

O presente estudo toma por base a definição proposta por Porto e Tamayo (2003).

2.4 Teorias sobre Valores Pessoais Relativos ao Trabalho

No contexto específico do trabalho “o interesse dos pesquisadores nos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como base para a participação social, o status social, a saúde, a vida familiar e outros” (Roe & Ester, 1999 *apud* PORTO; TAMAYO, 2003, p. 145).

Segundo Porto *et al* (2006, p.3), o modelo pioneiro sobre valores laborais é de David Super (1957), cujo trabalho foi largamente empregado na área de orientação vocacional.

O modelo de Super (1957), de acordo com Porto *et al* (2006, p. 3), parte de uma síntese dos motivos encontrados na literatura que levam as pessoas a gostar ou não do trabalho. São identificadas, então, três necessidades principais que podem ser satisfeitas por meio do trabalho: Relações Humanas, Trabalho e Sustento – sendo cada uma dessas necessidades composta por fatores específicos.

A principal crítica feita a esse modelo é o fato de carecer de uma definição precisa de valores, resultando em confusão entre os valores e satisfação no trabalho.

Herzberg (1959) apresenta seu trabalho sobre valores laborais a respeito do qual Porto *et al* (2006) faz a seguinte observação

A abordagem mais utilizada na literatura sobre valores laborais tem sido a que os classifica em intrínsecos e extrínsecos ao trabalho. Essa classificação provem da literatura sobre motivação e foi proposta por Herzberg (1959). Essa abordagem tem sido alvo de críticas, especialmente no que se refere à definição dos conceitos. (PORTO *et al*, 2006, p. 3)

Porto *et al* (*idem*, *ibidem*) relata que Dyer e Parker (1975) constataram a existência de, pelo menos, quatro definições distintas para tais conceitos, e realizaram estudo que comprovou serem esses conceitos confusos para os psicólogos industriais e organizacionais, quando então “os autores propuseram o reexame da dicotomia intrínseca-extrínseca, considerando a base teórica e o significado desses conceitos”.

A partir de então a classificação em valores intrínsecos e extrínsecos, segundo Porto *et al* (idem, ibidem), passa a contemplar valores sociais. Destaque para o trabalho realizado por Elizur (1984), que questiona o caso de se tratar de construtos separados ou de se tratar de elementos de uma mesma faceta. Os testes empíricos mostraram consistência da teoria, cuja estrutura é apresentada no Quadro 1:

Faceta	Elementos	Definição
A – Modalidade do Resultado	Instrumental	Refere-se a resultados do trabalho de natureza material como pagamento, benefícios, condições de trabalho.
	Afetivo	Refere-se a relacionamentos sociais como relacionamentos com colegas e chefia.
	Cognitivo	Refere-se a recompensas psicológicas do trabalho como interesse, responsabilidade e independência.
B – Relação com o Desempenho ou Tarefa ou Foco	Recurso ou Difuso	Refere-se a recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa ou não condicionada ao seu resultado, como plano de benefícios e condições de trabalho.
	Recompensa ou Focado	Refere-se a recompensas oferecidas após o desempenho da tarefa ou em troca do resultado, como reconhecimento, status, progressão na carreira.

Quadro 1 – Facetas dos valores laborais e seus elementos segundo Elizur.
Fonte: Elizur (1984 *apud* Porto *et al*, 2006)

De acordo com Porto *et al* (2006) ressaltam que no espaço multidimensional a Faceta A é permeada pela Faceta B fazendo com que os aspectos relativos às modalidades do resultado e que apresentam relação com a recompensa pelo desempenho realizado estão dispostos próximo ao centro, enquanto aqueles que apresentam relação com recurso ocupam lugar na parte periférica. Esse modelo obteve apoio por meio de estudo empírico o qual utilizou a SSA (Elizur, 1984) e sua estrutura foi confirmada ante a realização de um estudo transcultural (Elizur *et al*, 1991).

No entanto, o modelo de Elizur ao ser reexaminado por Ros *et al* (1999), foi constatada, segundo Porto *et al* (2006, p. 4), evidência empírica indicando a existência de um quarto fator denominado “prestígio” que corrigiria diversos

problemas na análise de Elizur – o fator denominado Cognitivo poderia ser dividido em duas regiões: intrínseca e prestígio.

Ros (2006) descreve o trabalho realizado por Kohn e Schooler (1983) que, ao analisarem quais as condições objetivas do trabalho que eram socializadas com base em valores, chegaram a quatro aspectos estruturais do trabalho:

1) a autodireção ocupacional (trabalho complexo, fraco em supervisão e rotina); 2) pressão de trabalho (de tempo, de carga de trabalho, o trabalho invisível e o número de horas trabalhadas por semana); 3) riscos e recompensas extrínsecas (responsabilidade fora do controle pessoal, risco de perda do emprego, proteção e segurança no trabalho; e 4) a posição na estrutura organizacional (ser dono da organização, a posição na hierarquia da empresa e grau de burocratização) foram relacionadas com três dimensões da personalidade: flexibilidade intelectual, autodireção e sentimento de bem ou mal-estar. (ROS, 2006, p. 34-35)

Ros (2006) relata que os resultados das comparações longitudinais evidenciam que, exceto a carga laboral, cada componente do trabalho afeta uma ou mais dimensões da personalidade, enquanto que cada componente da personalidade afeta uma ou mais dimensões do trabalho.

Porto *et al* (2006, p. 5) relatam que a partir da constatação da lacuna nas pesquisas sobre valores laborais que não têm considerado o desenvolvimento teórico da área de valores, Ros *et al.* (1999) revisam as estruturas sobre valores laborais presentes na literatura e sugerem um modelo que se baseia na Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992).

Porto *et al* (*idem*, *ibidem*) descrevem que a proposta de Ros, Schwartz e Surkis (1999) parte do pressuposto de que “se os valores do trabalho são expressões em um contexto específico dos valores gerais, eles deveriam refletir a mesma estrutura”. O trabalho realizado por esses pesquisadores resultou na identificação de uma estrutura composta por quatro fatores

(1) Intrínseco – refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; (2) Extrínseco – refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho; (3) Social – refere-se a busca de metas relacionais e; (4) Prestígio – refere-se a busca de poder e prestígio por meio do trabalho. A dinâmica de incompatibilidade entre valores extrínsecos e intrínsecos, bem como para prestígio e social também foram corroboradas. (PORTO *et al*, 2006, p. 5)

Para o desenvolvimento do trabalho de pesquisa aqui proposto, a teoria dos valores pessoais relativos ao trabalho proposta por Ros, Schwartz e Surkis (1999) foi adotada como referencial teórico por apresentar ampla aceitação no meio acadêmico e pela sua participação para o fundamento e desenvolvimento de instrumentos de pesquisa capazes de aferir características do fenômeno que interessam ao presente estudo.

2.4.1 Estabilidade dos Valores Pessoais Relativos ao Trabalho

Rodrigues e Teixeira (2008, p. 5) relatam a respeito da realização de estudos longitudinais realizados por diversos autores – Rokeach (1974), Schulenberg, Vondracek e Nesselroade (1988), Isaksson (2004), Johnson (2005), Hagström e Kjellberg (2007), e Ralston *et al* (2008) – sobre mudanças na hierarquia dos valores relativos ao trabalho ao longo da carreira profissional de indivíduos.

De acordo com Rodrigues e Teixeira (*idem, ibidem*), Ralston *et al* (2008) observaram a “influência de elementos culturais e ideológicos no fenômeno de mudança na hierarquia dos valores do trabalho”; para Johnson (2005) “Adventos como o casamento, a paternidade (ou maternidade) e a própria transição da adolescência para a idade adulta são eventos que [...] podem exercer influência nos processos de mudança na hierarquia de valores do trabalho” (RODRIGUES e TEIXEIRA, 2008, p. 6).

Rodrigues e Teixeira (*idem, ibidem*) relatam que o estudo longitudinal realizado por Isaksson (2004) indicou que “um período de desemprego vivenciado por um grupo de trabalhadores, exerceu significativa influência na hierarquia dos valores de trabalho dessas pessoas”.

Em termos de estudos específicos de casos brasileiros sobre hierarquia dos valores relativos ao trabalho encontram-se estudos como o desenvolvido por Rodrigues e Teixeira (2008) e o trabalho de Reis *et al* (2010). Esses estudos têm em comum serem transversais. Nenhum estudo longitudinal específico de caso brasileiro foi encontrado durante a pesquisa sobre literatura.

Rodrigues e Teixeira (2008) realizaram estudo quantitativo e qualitativo partindo da adaptação do instrumento EVT – Escala de Valores Relativos ao Trabalho (Porto; Tamayo, 2003) para comparar a percepção dos pesquisados sobre a variação da hierarquia dos valores relativos ao trabalho do início da carreira e a verificada no momento da pesquisa.

As conclusões a que chegaram Rodrigues e Teixeira (2008, p. 16) mostram que “as justificativas apresentadas para a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho, ou para a sua permanência, têm, principalmente, uma natureza idiossincrática, aspecto este não ressaltado na literatura sobre o tema”.

Os autores observam a respeito dessa natureza idiossincrática em relação à mudança percebida nos valores pessoais relativos ao trabalho

[...] mostra-se na medida em que os participantes da pesquisa atribuem o mesmo tipo de justificativa para alteração da importância atribuída aos valores para mais, ou para menos, como no caso do valor Estabilidade. Para uns, a conquista de bens materiais ao longo da carreira fez com diminuíssem a importância desse valor; para outros, fez com que aumentassem; e, ainda outros, apontaram o mesmo argumento para não tornar perceptível que, para si, o valor tinha alterado a importância. (RODRIGUES e TEIXEIRA, 2008, p. 14)

O estudo conduzido por Reis *et al* (2010) aborda a mudança de valores relativos ao trabalho de administradores de empresas tomando por base o ano de formatura dos participantes da pesquisa. Em sua conclusão, Reis *et al* (2010, p. 49), “os resultados indicaram efeitos do tempo de formado sobre os valores pessoais dos profissionais, reforçando a idéia de que ao longo da carreira os valores podem sofrer variações”.

2.5 Instrumentos de Pesquisa

Porto (2008) relata que há uma década tiveram início os estudos de valores do trabalho no Brasil a partir da discussão sobre significado do trabalho e do desenvolvimento de escalas de medida.

Pesquisas qualitativas tem sido empregadas para explorar os significados e valores do trabalho para os indivíduos e os resultados tem fornecido suporte para o levantamento de diversos elementos valorativos os quais, submetidos a uma análise fatorial, são processados de modo a reduzir o número dessas variáveis para identificar aquelas que representam significações de valor universais para os indivíduos. Esses fatores servirão, então, para a construção de instrumentos para pesquisas quantitativas.

Adaptados ao caso brasileiro atualmente existem apenas dois instrumentos de pesquisa validados: o Inventário do Significado do Trabalho (IST) desenvolvido por Borges (1996; 1999) para público de reduzida instrução formal, e a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) desenvolvida por Porto e Tamayo (2003) para trabalhadores com pelo menos o ensino médio. Apresentando diferentes estruturas, ambos os instrumentos podem ser utilizados para verificação da atribuição hierárquica dos valores relativos ao trabalho.

Borges (2008) descreve o contexto do IST cuja pesquisa foi desenvolvida para adaptar o *Portraits Questionnaire* de Schwartz, para trabalhadores de reduzida instrução formal.

Deste modo, o IST não se mostra bastante adequado para atender as necessidades do presente estudo, uma vez que o ensino médio corresponde à escolaridade mínima dos trabalhadores que é exigida pela empresa participante da pesquisa.

O instrumento de pesquisa EVT (Escala de Valores Relativos ao Trabalho) (Anexo I), foi desenvolvido e validado por Porto e Tamayo (2003) para o caso brasileiro, sendo aplicável para trabalhadores com grau de instrução mínimo correspondente ao ensino médio. Para o desenvolvimento desse instrumento foram considerados os aspectos cognitivo (crenças), motivacional (interesses e desejos) e hierárquico (ordem de importância dos valores), tendo por base a teoria dos valores gerais de Schwartz foram, então, identificados quatro fatores, todos com índices de confiabilidade superior a 0,80: Realização no trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade.

O quatro fatores estão representados em um total de 45 assertivas sobre as quais os pesquisados são orientados a responder considerando a seguinte proposição que

é apresentada nas instruções do instrumento – “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?” – é ainda informado que “Esses motivos constituem os valores do trabalho”. As 45 questões são, então, avaliadas de acordo com uma escala por intervalo que varia de “nada importante” a “extremamente importante”.

O processo de validação da EVT contou com entrevistas realizadas junto a 402 trabalhadores com idade média de 28,4 anos, 64% do sexo feminino, 54% católicos, 62% solteiros e 74% trabalhavam à época. O tempo médio de trabalho foi de 9,2 anos (desvio padrão 8,43) e grau de instrução do ensino médio.

Porto e Tamayo (2003, p. 149) informam que “para validação da escala, foram realizadas análise dos componentes principais, análise fatorial exploratória com rotação promax, já que se pressupunha uma correlação entre os fatores e cálculo de confiabilidade utilizando o SPSS v. 10”.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa

O presente estudo tem como variáveis grupos de trabalhadores classificados de acordo com o nível do cargo técnico ocupado na carreira de Analista na área de tecnologia da organização e a hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho atribuída pelos integrantes desses grupos.

Trata-se de pesquisa descritiva que busca identificar características desses grupos de analistas em relação à hierarquização dos valores relativos ao trabalho quando, então, é proposta a aplicação do método de pesquisa quantitativa como meio para identificar tais características.

3.2 Caracterização da Área do Objeto de Estudo

O presente estudo foi desenvolvido na área de tecnologia de uma grande organização do setor financeiro, que será referenciada neste trabalho como Banco X.

A área de tecnologia ocupa espaço de fundamental importância para os negócios bancários, chegando mesmo a fundir-se com o próprio conceito do negócio da empresa, uma vez que participa tanto para o desenvolvimento dos produtos que são oferecidos pela empresa como para a disponibilização e entrega destes aos seus clientes e consumidores.

A carreira técnica é composta de cinco níveis, definidos como: Assistente, Analista Junior, Analista Pleno, Analista Sênior e Analista Máster. A lotação destes cargos é descrita no Quadro 2.

3.3 População e amostra

Com base nos objetivos da pesquisa, os sujeitos pesquisados são os funcionários integrantes da carreira técnica de Analista na área de tecnologia em uma organização e compõem grupos de acordo com o nível técnico do cargo ocupado, em uma população de 2640 técnicos (posição em set/2010).

A amostragem foi definida por conveniência com vistas a tornar possível a realização da pesquisa. Para tanto, foi necessário determinar um percentual de participação para o grupo de Analistas Máster por apresentar o menor número de integrantes em sua composição. O parâmetro definido para esse caso, com vistas a trazer representatividade do grupo, tem por base a indicação feita por Barbeta (1998, p.40 apud Zanella, 2009, p. 98) no o caso da população ser pequena (de 50 elementos): “para termos uma amostra capaz de gerar resultados precisos para os parâmetros da população, necessitamos de uma amostra relativamente grande (em torno de 80% da população)”. Deste modo, a amostra para o grupo de Analistas Máster deveria ser de aproximadamente 46 elementos (80% dos 58 indivíduos). Os demais grupos, por serem compostos por maior número de indivíduos, considerou-se a capacidade de cooptar o maior número possível de participantes. O Quadro 2 apresenta os dados relativos à população e as amostras de cada grupo.

Cargo	População (set/2010)	Amostra	Percentual da amostra dentro de cada categoria
Assistente	271	110	40,59%
Analista Junior	829	184	22,20%
Analista Pleno	714	147	20,59%
Analista Sênior	768	152	19,79%
Analista Máster	58	42	72,41%
Total	2640	635	

Quadro 2: População e amostra

O elevado índice de respondentes Analistas Máster deveu-se à pronta adesão ao convite para participar da pesquisa por meio de abordagem direta, quando foi exposta a importância para o estudo que se chegasse ao maior número de participantes desse grupo.

O retorno em termos de respondentes na versão eletrônica da EVT foi de 473 participantes. Com total de 162 formulários impressos válidos somados à participação no meio eletrônico chegou-se ao total de 635 participantes (a quantidade de participantes e o percentual de participação dentro de cada grupo são apresentados no Quadro 2).

O total de participantes da pesquisa apresentou as seguintes características sócio-demográficas: 23,6% sexo feminino e 76,4% masculino; 64% casados, 27% solteiros e 9% outras situações; 49,6% católicos, 15% evangélicos, 17,8% outra religião e 17,6% não seguem nenhuma orientação religiosa; 54,2% são pós-graduados, 37% graduados; 7,4% com superior incompleto e 8% com ensino médio; a média das idades é de 30 anos (DP 8,6) e a média de tempo de empresa é de 13 anos (DP 9,5). A população da área de tecnologia é composta por 23% do sexo feminino e 77% do sexo masculino estando, portanto, bem representada a questão de gênero dentro da amostra. Essa disposição se mantém dentro dos grupos, conforme pode ser verificado junto ao Apêndice C, onde são apresentados os dados sócio-demográficos dos respondentes classificados de acordo com o cargo.

3.4 Instrumentos de Pesquisa

O instrumento de pesquisa Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), foi desenvolvido e validado por Porto e Tamayo (2003) para o caso brasileiro, e considera os aspectos cognitivo (crenças), motivacional (interesses e desejos) e hierárquico (ordem de importância dos valores). Foram, então, identificados quatro fatores, todos com índices de confiabilidade superior a 0,80: Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio, e Estabilidade. Esses quatro fatores estão representados em um total de 45 assertivas sobre as quais os respondentes (trabalhadores com pelo menos o ensino médio) são orientados a atribuir pontuação

de acordo com uma escala por intervalo definida por um escore de 1 a 5 pontos que varia de “nada importante” a “extremamente importante”. O respondente é orientado pelas instruções constantes da EVT a considerar a seguinte proposição: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?”. As instruções esclarecem ainda ao respondente que “Esses motivos constituem os valores do trabalho”.

Os fatores estão assim relacionados: Realização no trabalho – Abertura a Mudança; Relações Sociais – Autotranscedência; Prestígio – Autopromoção; e Estabilidade – Conservadorismo.

O Quadro 3 apresenta a estrutura do instrumento de pesquisa EVT de acordo com o relacionamento entre os quatro fatores definidos e seus respectivos itens constantes do questionário.

Estrutura do Instrumento Escala dos Valores Relativos ao Trabalho (EVT)		
Fator	Itens correlacionados	
<p>Realização no trabalho</p> <p>Refere-se à busca de prazer, realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.</p>	4. Realização profissional	5. Realizar um trabalho significativo para mim
	7. Trabalho intelectualmente estimulante	8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho
	10. Ter prazer no que faço	12. Satisfação pessoal
	13. Trabalho interessante	14. Crescimento intelectual
	16. Gostar do que faço	24. Identificar-me com o trabalho
	30. Realização pessoal	39. Ser feliz com o trabalho que realizo
	40. Trabalho variado	41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade		
<p>Relações sociais</p> <p>Refere-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho.</p>	3. Combater injustiças sociais	11. Conhecer pessoas
	19. Ser útil para a sociedade	20. Auxiliar os colegas de trabalho
	21. Preservar minha saúde	23. Bom relacionamento com colegas de trabalho
	26. Amizade com colegas de trabalho	28. Ter compromisso social
	29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	32. Mudar o mundo
	36. Ajudar os outros	45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo

<p style="text-align: center;">Prestígio</p> <p>Refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho.</p>	6. Competitividade	15. Seguir a profissão da família
	17. Status no trabalho	22. Ter prestígio
	25. Supervisionar outras pessoas	27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais
	31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	33. Ter fama
	34. Ter notoriedade	38. Enfrentar desafios
	42. Obter posição de destaque	
<p style="text-align: center;">Estabilidade</p> <p>Refere-se à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.</p>	1. Estabilidade financeira	2. Ser independente financeiramente
	9. Poder me sustentar	18. Ganhar dinheiro
	35. Estabilidade no trabalho	37. Suprir necessidades materiais
	43. Ter melhores condições de vida	

Quadro 3: Estrutura do Instrumento EVT. Elaborado pelo autor.

O processo de validação da EVT contou com entrevistas realizadas junto a 402 trabalhadores com idade média de 28,4 anos, 64% do sexo feminino, 54% católicos, 62% solteiros e 74% trabalhavam à época. O tempo médio de trabalho dos participantes da pesquisa foi de 9,2 anos (com desvio padrão 8,43) e grau de instrução equivalente ao ensino médio.

Para a aplicação da presente pesquisa, o formulário da EVT sofreu algumas modificações de layout como a aplicação das cores azul claro e branca, alternadas nas linhas, de modo a facilitar a leitura e marcação das questões, além de conjugar um questionário com escala nominativa para o levantamento das seguintes variáveis sócio-demográficas dos respondentes: cargo na empresa, idade, sexo, estado civil, escolaridade, religião e tempo na empresa (Apêndice A). A impressão do formulário adaptado é feita ocupando a frente e o verso de uma única folha.

3.5 Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados

A administração da área de tecnologia expediu comunicado formal ao corpo de trabalhadores informando sobre a realização da pesquisa.

A aplicação do questionário EVT foi realizada em um primeiro momento por abordagem direta com a entrega do formulário de pesquisa, uma breve descrição sobre o estudo e instruções gerais para o preenchimento dos formulários, salientando a garantia de anonimato dos respondentes, além das instruções sobre o preenchimento do instrumento de pesquisa que constam do próprio formulário (conforme Apêndice A). Foram distribuídos 230 formulários, e caixas de coleta foram instaladas nos locais de circulação dos funcionários nas instalações da empresa. Foram recolhidos 179 formulários respondidos, sendo que 17 destes não foram aproveitados por falta de preenchimento ou incorreções. Os 162 formulários restantes foram digitados com vistas a compor a base de dados.

Foi disponibilizada, também, uma versão do instrumento de pesquisa em meio eletrônico para os respondentes, contendo uma breve apresentação sobre a pesquisa e feita comunicação por e-mail para todos os técnicos (2640), informando àqueles que já haviam participado por meio do formulário impresso não deveriam responder a pesquisa no meio eletrônico. Com base no recurso de aviso de recebimento (i.e. quando o destinatário abre a mensagem é retornado um aviso ao remetente). Do total de mensagens eletrônicas enviadas até o momento de encerramento da coleta de dados foram recebidas: por Assistentes 235; Analistas Junior 554; Analistas Pleno 475; Analistas Sênior 462; e Analistas Máster 51.

A análise estatística descritiva foi empregada para a comparação das características de hierarquização dos valores pessoais relativos ao trabalho de acordo a categoria dos cargos e os escores atribuídos na EVT pelos respondentes cujos itens respondidos foram agrupados segundo os fatores Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade.

Foram aplicados, ainda, os testes de dispersão *skewness* (assimetria) e *kurtosis* (curtose) para verificação da condição de normalidade dos dados; o teste de Levene sobre a homogeneidade das variâncias; e a *one-way* ANOVA para verificação

quanto à existência de diferenças significativas das respostas em relação cada um dos quatro fatores.

O tratamento dos dados e os testes estatísticos foram realizados com a aplicação do *software* SPSS versão 19.0.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados dos testes de dispersão *skewness* e *kurtosis* indicaram a conveniência de se adotar a mediana como parâmetro para aferição da hierarquia de valores atribuída pelos integrantes das categorias de cargos técnicos, uma vez que, excetuando-se o fator Relações Sociais, os testes apontaram para a falta de normalidade dos dados relativos aos demais fatores (detalhes destes testes são apresentados no Apêndice B).

O teste estatístico de Levene apontou para a homogeneidade das variâncias em todos os fatores (todos com $p > 0,05$).

A ordem de prioridade dos fatores motivacionais apurada na análise descritiva indicou, tanto com base nas medianas como nas médias apuradas, a mesma disposição: 1º Estabilidade, 2º Realização no Trabalho, 3º Relações Sociais e 4º Prestígio; sendo esta disposição igual em todos os grupos de técnicos, conforme pode ser observado na Tabela 1 (médias) e na Tabela 2 (medianas), apontando a inexistência de diferenças na hierarquia de valores em termos de tendência dos respondentes que compõem os grupos pesquisados.

Escores por cargo (Médias)

	Assistente	Analista Junior	Analista Pleno	Analista Sênior	Analista Máster
Estabilidade	4,1870	4,1902	4,2391	4,2321	4,0136
Realização no Trabalho	3,9255	3,9565	3,8050	3,8987	3,8381
Relações Sociais	3,6068	3,5974	3,5062	3,5373	3,4226
Prestígio*	2,4182	2,3577	2,2214	2,1950	2,3117

Legenda: * $p < 0,05$ na significância ANOVA

Tabela 1: *Ranking* dos Fatores vs. Cargo Técnico com base nas médias

Escores por cargo (Medianas)

	Assistente	Analista Junior	Analista Pleno	Analista Sênior	Analista Máster
Estabilidade	4,2857	4,1428	4,2857	4,2857	4,0714
Realização no Trabalho	4,0000	3,9333	3,7333	3,9333	3,8666
Relações Sociais	3,6666	3,5833	3,5000	3,5416	3,2916
Prestígio	2,4545	2,3636	2,1818	2,0909	2,2727

Tabela 2: *Ranking* dos Fatores vs. Cargo Técnico com base nas medianas

Considerando que a disposição da ordem de prioridade dos valores aferida pelas medianas se manteve em relação às médias, foi aplicada a análise de variância (*one-way ANOVA*). O fator Prestígio foi o único a apresentar índice de significância menor que 0,05. O grupo formado pelos Assistentes apresentou a pontuação mais alta para o fator em questão, enquanto que a pontuação mais baixa verifica-se junto ao grupo de Analistas Sênior.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo do estudo foi alcançado uma vez que foi respondida a questão sobre se haveria ou não diferenças na hierarquia dos valores relativos ao trabalho entre grupos de técnicos segundo o nível hierárquico do cargo ocupado.

Os resultados mostraram que o escore final de cada um dos grupos formados pelos técnicos, segundo o nível hierárquico do cargo ocupado, apresenta a mesma tendência no modo de hierarquizar os quatro tipos de valores pessoais identificados por Porto e Tamayo (2003), colocando-os na seguinte ordem de importância: Estabilidade, Realização no Trabalho, Relações Sociais e, em último lugar, Prestígio.

Apesar do presente estudo não ter levantado hipóteses, esse resultado surpreendeu por envolver questões relativas à natureza dinâmica das propriedades axiológicas, quando então se mostrava bastante cabível que pelo menos os fatores idade e

tempo de empresa deveriam refletir alguma diferença em termos da hierarquia dos valores dentre os grupos.

Neste estudo foram observados trabalhadores que atuam em uma área de ponta em termos de uso e produção de tecnologias e que, portanto, lidam diariamente com cenários de mudanças e inovações que servem como matéria prima para a formação de conhecimentos e escolhas de diretrizes técnicas.

Tendo em conta que esse público prioriza o tipo de valor que está relacionado com uma atitude mais conservadora, fica evidente a instalação de um contraste entre a formação valorativa do indivíduo e o meio com o qual interage. Neste ponto, vale observar os tipos de exigências e o modo de trabalho desses profissionais, os quais envolvem a responsabilidade de se fazer escolhas a respeito do uso de novas tecnologias com o cuidado de não por em risco o negócio da empresa. É necessário garantir a competitividade, a integridade das informações, a operacionalidade dos serviços e entregas por meio de redes de comunicação que constituem um ambiente cada vez mais hostil, propício para a prática de crimes e fraudes. Do ponto de vista do trabalhador, tais dificuldades e ameaças precisam ser identificadas e debeladas continuamente uma vez que, ao colocarem em risco os negócios da empresa, colocam também em risco sua própria estabilidade no cargo ou mesmo no emprego.

Outro aspecto que deve ser observado se relaciona com outro o tipo de contribuição que o serviço desses profissionais representa para empresa: a automação dos serviços. Considerando que a automação de serviços resulta na extinção de postos de trabalho, quais seriam os significados e implicações para o sistema de valores desses indivíduos que prezam por sua estabilidade e que, em função de suas atribuições, participam para o comprometimento da estabilidade de outros?

Convém realizar pesquisa qualitativa de modo a buscar um aprofundamento quanto a essas questões, quando as hipóteses aqui apresentadas poderão servir como sugestões para a formulação de perguntas que busquem captar sentidos mais precisos a respeito dessa realidade.

A disposição da ordem de importância dos valores pesquisados apresenta ainda outro nível de ordenação que se verifica relativamente às dimensões bipolares do modelo teórico. As duas primeiras posições se referem a fatores que se contrapõem

– Estabilidade vs. Realização no Trabalho – enquanto que na terceira e quarta posições encontram-se os opostos Relações Sociais vs. Prestígio. Deste modo, esta ordem de prioridade dos valores é definida por um caminho mais crítico se comparada a uma outra que se conformasse por tipos de valores mais compatíveis entre si (no modelo de Schwartz (2006), aqueles valores que se encontram adjacentes). A importância atribuída aos tipos de valores Estabilidade e Realização no Trabalho levou à conformação dessa ordem relativamente às dimensões bipolares. Para o indivíduo, essa ordem de prioridade de valores o deixa mais exposto à instalação de situações de conflito.

A análise da variância (*one-way ANOVA*) mostrou que há diferenças significativas entre as escolhas dentro dos grupos em relação ao fator Prestígio, embora não tenham sido suficientes para alterar a ordem de prioridade dos tipos de valores. Com relação a esse fator, verifica-se uma seqüência decrescente na atribuição de importância ao se observar a variação a partir do cargo inicial da carreira (Assistente) até o penúltimo nível (Analista Sênior). No patamar mais alto da carreira, Analista Máster, o fator volta a apresentar maior importância, mas, ainda assim, inferior àquela verificada junto aos dois primeiros níveis (Assistente e Analista Júnior).

Essa condição enseja a realização de estudos futuros que venham explorar tal ocorrência, buscando uma melhor compreensão a respeito dos motivos que levariam à conformação desse quadro. Uma hipótese seria a possibilidade do fator Prestígio, que ocupa a posição de menor importância relativamente aos demais fatores, apresentar neste contexto maior importância para os níveis iniciais devido à necessidade ou desejo de ascensão profissional estar mais presente, passando a perder importância à medida que essa necessidade ou desejo vão sendo atendidos por meio de promoções ao longo da carreira.

Considerando que a chance de se alcançar o patamar mais alto da carreira é bastante reduzida (a dotação da área técnica da empresa para o cargo de Analista Máster gira em torno de 60 postos), é possível que essa condição leve grande parte dos integrantes dos demais níveis a estabelecer metas mais parcimoniosas em relação à ocupação do nível mais alto a que se pretende alcançar na carreira. Como pode ser observada no Quadro 2, a lotação dos quatro primeiros níveis da carreira é

bastante compatível em termos de possibilidades de ascensão profissional, à medida que surjam claros nesses mesmos níveis. Neste sentido, o cargo de Analista Sênior seria considerado por muitos como meta final na carreira, o que pode estar representado no contínuo decréscimo de importância deste fator até o referido cargo.

A elevação da pontuação do fator Prestígio no grupo de Analistas Máster pode significar a importância desse fator expressa pelo reconhecimento e satisfação por ter alcançado o posto mais alto e de acesso bastante restrito, que significa a obtenção do status mais elevado na carreira técnica.

Convém relatar que, ao longo do presente estudo, o fator Prestígio como componente do modelo teórico inspirou algumas observações relativas a possíveis dificuldades para auferir dados sobre o fenômeno. Tais dificuldades seriam inerentes a características próprias do fator Prestígio (Autopromoção no modelo geral) que está em contraposição ao pólo definido pelo fator Relações Sociais (Autotranscedência).

A questão leva em conta de que modo o trabalho de pesquisa pode ser afetado considerando sua dependência quanto a participação de indivíduos para os quais o fator Prestígio (Autopromoção) ocupa posição de maior importância em sua ordem de prioridade de valores? As dificuldades aqui aventadas estariam relacionadas a duas situações. A primeira situação se refere ao grau de motivação desses indivíduos em se propor a participar de trabalhos de pesquisa que são realizados por outros indivíduos ou instituições e que, portanto, não seriam de seu interesse imediato ou pessoal. Neste ponto, o fator Prestígio poderia funcionar como uma espécie de filtro que condicionaria a baixa participação voluntária desses indivíduos. A segunda situação diz respeito àqueles que chegam a participar da pesquisa e enseja a seguinte questão: até que ponto essas pessoas se sentem à vontade ou seguras para exprimir ou “confessar” a importância de valores seus que se contrapõem ao bem geral e a visões de cunho universalista?

Finalizando, vale aqui ressaltar a conveniência de ser realizar estudos transversais sobre valores pessoais nas organizações – embora entendidas como sistemas abertos – apresentam momentos e descontinuidade nos espaços relativamente a

características específicas dos grupos sociais dentro das próprias organizações e entre essas mesmas. As características axiológicas desses grupos sociais constituem importantes variáveis a serem exploradas por meio de pesquisas com vista a ampliar o conhecimento relativo ao universo do trabalhador e das organizações.

Para a Administração, a área de Gestão de Pessoas, os próprios trabalhadores, gestores e o meio acadêmico, o presente trabalho fornece o retrato de um momento em uma específica área de uma específica empresa e favorece o surgimento de mais questões a serem exploradas em estudos futuros.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, B. F. V. B. Valores humanos: categorias de análise e suas implicações para a pesquisa em Administração. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 6., 2009, Resende. **Anais...** Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos09/539_SEGET_3_-_Valores.pdf>. Acesso em: 29 abr de 2010.

BORGES, L. O. Questionário de valores para trabalhadores de reduzida instrução. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 3., 2008, Florianópolis. **Resumos...** Disponível em <<http://www.sbpot.org.br/iiicbpot/programacao/mr13.html>>. Acesso em: 16 mai de 2010.

BORGES, L. O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, vol. 1, n. 2 julho-dezembro 2001. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6712/6169>>. Acesso em: 23 mar de 2010.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. e cols. (Org.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 145-176.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de ma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, 2003, p. 431-443. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v8n3/19965.pdf> >. Acesso em: 15 mai de 2010.

PORTO, J. B. A contribuição de Álvaro Tamayo aos estudos de valores do trabalho no Brasil. Congresso In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, 3., 2008, Florianópolis. **Resumos...** Disponível em <<http://www.sbpot.org.br/iiicbpot/programacao/mr13.html>>. Acesso em: 16 mai de 2010.

PORTO, J. B. *et al.* Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 30., 2006. Salvador. **Anais...** Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-eorb-0903.pdf> >. Acesso em: 16 abr de 2010.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Mai-Ago 2003, Vol. 19 n. 2, p. 145-152, Universidade de Brasília. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n2/a06v19n2.pdf>>. Acesso em: 25 mar de 2010.

_____. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Jan-Mar 2007, Vol. 23 n. 1, p. 63-70, Universidade de Brasília. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23n1/a08v23n1.pdf>>. Acesso em: 3 mai de 2010.

REIS, G. G. *et al.* Os Valores dos Administradores de Empresas Mudam ao Longo da Carreira? Relações entre Prioridades Axiológicas e Tempo de Formado. II **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 32-54, set/out 2010. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n5/a03v11n5.pdf>>. Acesso em: 17 de out 2010.

RODRIGUES, M.; TEIXEIRA, M. L. M. Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 11., 2008, São Paulo. **Anais...** Disponível em: <www.ead.fea.usp.br/semead/11semead/resultado/trabalhosPDF/491.pdf>. Acesso em: 17 de out 2010.

ROS, M. Psicologia Social dos Valores: uma perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.) **Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo, Editora Senac, 2006, p. 23-53.

_____. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.) **Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo, Editora Senac, 2006, p. 87-113.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.) **Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo, Editora Senac, 2006, p. 56-85.

TAMAYO, A. Contribuições ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** 2007, Vol. 23 n. especial, p. 017-024. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/03.pdf>>. Acesso em: 15 abr de 2010.

TAMAYO, A.; BORGES L. O. Valores do Trabalho e das Organizações. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.) **Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo, Editora Senac, 2006, p.397-450.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Brasília: UnB, 2009.

APÊNDICES

Apêndice A – Instrumento de pesquisa EVT com adaptações de layout

A página a seguir foi formatada de acordo com a versão impressa da EVT utilizada na pesquisa: impressão colorida ocupando uma única folha (frente e verso),

ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO TRABALHO, esse motivo é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:					
	1	2	3	4	5
1. Estabilidade financeira	1	2	3	4	5
2. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Realização profissional	1	2	3	4	5
5. Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5
6. Competitividade	1	2	3	4	5
7. Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5
9. Poder me sustentar	1	2	3	4	5
10. Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5
11. Conhecer pessoas	1	2	3	4	5
12. Satisfação pessoal	1	2	3	4	5
13. Trabalho interessante	1	2	3	4	5
14. Crescimento intelectual	1	2	3	4	5
15. Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5
16. Gostar do que faço	1	2	3	4	5
17. Status no trabalho	1	2	3	4	5
18. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
19. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
20. Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5

É importante para mim:					
21. Preservar minha saúde	1	2	3	4	5
22. Ter prestígio	1	2	3	4	5
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
24. Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5
25. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
26. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
28. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
30. Realização pessoal	1	2	3	4	5
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5
32. Mudar o mundo	1	2	3	4	5
33. Ter fama	1	2	3	4	5
34. Ter notoriedade	1	2	3	4	5
35. Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5
36. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
37. Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5
38. Enfrentar desafios	1	2	3	4	5
39. Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5
40. Trabalho variado	1	2	3	4	5
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5
42. Obter posição de destaque	1	2	3	4	5
43. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo	1	2	3	4	5

Solicitamos que forneça as seguintes informações a seu respeito

(não é necessário sua identificação):

Cargo: Assistente Analista Junior Analista Pleno Analista Sênior Analista Máster

Sexo: feminino masculino

Estado Civil: casado(a) solteiro(a) outro

Orientação religiosa: católica evangélica outra nenhuma

Escolaridade: pós-graduação superior superior incompleto ensino médio

Idade (ano de nascimento): _____

Tempo de empresa (anos): _____

Apêndice B – Teste de Normalidade da Amostra

A apuração quanto à condição de normalidade foi calculada com base no quociente da medida de dispersão (skewness; kurtosis) pelo seu respectivo erro padrão, considerando-se valores maiores que 1,96 ou menores que -1,96 como indicadores de falta de normalidade.

Testes de normalidade da amostra

Cargo		Estabilidade	Normalidade	Realização no Trabalho	Normalidade	Relações Sociais	Normalidade	Prestígio	Normalidade
Assistente	Média	4,187		3,925		3,606		2,418	
	Desvio Padrão	0,584		0,614		0,661		0,588	
	Mediana	4,285		4,000		3,666		2,454	
	Skewness	-1,360	-5,900	-1,178	-5,114	-0,369	-1,602	0,365	1,584
	Erro Padrão	0,230	Não	0,230	Não	0,230	Sim	0,230	Sim
	Skewness								
	Kurtosis	5,243	11,473	3,600	7,877	0,617	1,349	0,480	1,050
	Erro Padrão	0,457	Não	0,457	Não	0,457	Sim	0,457	Sim
	Kurtosis								
Analista Junior	Média	4,190		3,956		3,597		2,357	
	Desvio Padrão	0,525		0,532		0,627		0,610	
	Mediana	4,142		3,933		3,583		2,363	
	Skewness	-0,385	-2,151	-0,075	-0,418	0,020	0,113	0,502	2,804
	Erro Padrão	0,179	Não	0,179	Sim	0,179	Sim	0,179	Não
	Skewness								
	Kurtosis	-0,515	-1,445	-0,564	-1,581	-0,440	-1,235	0,375	1,051
	Erro Padrão	0,356	Sim	0,356	Sim	0,356	Sim	0,356	Sim
	Kurtosis								
Analista Pleno	Média	4,239		3,804		3,506		2,221	
	Desvio Padrão	0,507		0,629		0,650		0,621	
	Mediana	4,285		3,733		3,500		2,181	
	Skewness	-0,554	-2,770	-0,505	-2,527	-0,130	-0,650	0,470	2,352
	Erro Padrão	0,200	Não	0,200	Não	0,200	Sim	0,200	Não
	Skewness								
	Kurtosis	-0,056	-0,142	1,867	4,697	0,391	0,983	0,539	1,357
	Erro Padrão	0,397	Sim	0,397	Não	0,397	Sim	0,397	Sim
	Kurtosis								
Analista Sênior	Média	4,232		3,898		3,537		2,194	
	Desvio Padrão	0,527		0,606		0,679		0,600	
	Mediana	4,285		3,933		3,541		2,090	
	Skewness	-0,319	-1,621	-0,509	-2,586	0,008	0,038	0,471	2,392

Apêndice C – Dados Sócio-demográficos por Cargo Técnico

Cargo	Sexo			
	Feminino		Masculino	
	Frequência	N %	Frequência	N %
Assistente	25	22,7%	85	77,3%
Analista Junior	49	26,6%	135	73,4%
Analista Pleno	30	20,4%	117	79,6%
Analista Sênior	37	24,3%	115	75,7%
Analista Máster	9	21,4%	33	78,6%

Cargo	Estado Civil					
	casado		solteiro		outro	
	Frequência	N %	Frequência	N %	Frequência	N %
Assistente	60	54,5%	38	34,5%	12	10,9%
Analista Junior	100	54,3%	76	41,3%	8	4,3%
Analista Pleno	99	67,3%	34	23,1%	14	9,5%
Analista Sênior	117	77,0%	17	11,2%	18	11,8%
Analista Máster	32	76,2%	3	7,1%	7	16,7%

Cargo	Religião							
	católica		evangélica		outra		nenhuma	
	Freq.	N %	Freq.	N %	Freq.	N %	Freq.	N %
Assistente	55	50,0%	16	14,5%	18	16,4%	21	19,1%
Analista Junior	86	46,7%	30	16,3%	32	17,4%	36	19,6%
Analista Pleno	77	52,4%	18	12,2%	24	16,3%	28	19,0%
Analista Sênior	74	48,7%	28	18,4%	28	18,4%	22	14,5%
Analista Máster	23	54,8%	3	7,1%	11	26,2%	5	11,9%

Cargo	Escolaridade							
	pós-graduação		superior		superior incompleto		ensino médio	
	Freq.	N %	Freq.	N %	Freq.	N %	Freq.	N %
Assistente	32	29,1%	64	58,2%	13	11,8%	1	,9%
Analista Junior	99	53,8%	63	34,2%	20	10,9%	2	1,1%
Analista Pleno	85	57,8%	56	38,1%	6	4,1%	0	,0%
Analista Sênior	97	63,8%	45	29,6%	8	5,3%	2	1,3%
Analista Máster	31	73,8%	11	26,2%	0	,0%	0	,0%

Cargo	Idade			
	Média	Desvio Padrão	Mediana	Moda
Assistente	34	9	31	27
Analista Junior	35	8	32	31
Analista Pleno	38	8	35	32
Analista Sênior	42	7	42	43
Analista Máster	46	4	47	44

Cargo	Tempo de empresa			
	Média	Desvio Padrão	Mediana	Moda
Assistente	7	7	6	3
Analista Junior	8	8	6	3
Analista Pleno	13	8	10	10
Analista Sênior	19	8	22	10
Analista Máster	26	4	27	23

ANEXOS

Anexo A – Instrumento de pesquisa EVT

ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses motivos constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, circulando o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse motivo é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

É importante para mim:					
46. Estabilidade financeira	1	2	3	4	5
47. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
48. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
49. Realização profissional	1	2	3	4	5
50. Realizar um trabalho significativo para mim	1	2	3	4	5
51. Competitividade	1	2	3	4	5
52. Trabalho intelectualmente estimulante	1	2	3	4	5
53. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho	1	2	3	4	5
54. Poder me sustentar	1	2	3	4	5
55. Ter prazer no que faço	1	2	3	4	5
56. Conhecer pessoas	1	2	3	4	5
57. Satisfação pessoal	1	2	3	4	5
58. Trabalho interessante	1	2	3	4	5
59. Crescimento intelectual	1	2	3	4	5
60. Seguir a profissão da família	1	2	3	4	5

É importante para mim:					
61. Gostar do que faço	1	2	3	4	5
62. Status no trabalho	1	2	3	4	5
63. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
64. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
65. Auxiliar os colegas de trabalho	1	2	3	4	5
66. Preservar minha saúde	1	2	3	4	5
67. Ter prestígio	1	2	3	4	5
68. Bom relacionamento com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
69. Identificar-me com o trabalho	1	2	3	4	5
70. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
71. Amizade com colegas de trabalho	1	2	3	4	5
72. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
73. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
74. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
75. Realização pessoal	1	2	3	4	5
76. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho	1	2	3	4	5
77. Mudar o mundo	1	2	3	4	5
78. Ter fama	1	2	3	4	5
79. Ter notoriedade	1	2	3	4	5
80. Estabilidade no trabalho	1	2	3	4	5
81. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
82. Suprir necessidades materiais	1	2	3	4	5
83. Enfrentar desafios	1	2	3	4	5
84. Ser feliz com o trabalho que realizo	1	2	3	4	5
85. Trabalho variado	1	2	3	4	5
86. Aprimorar conhecimentos da minha profissão	1	2	3	4	5
87. Obter posição de destaque	1	2	3	4	5
88. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
89. Trabalho que requer originalidade e criatividade	1	2	3	4	5
90. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.	1	2	3	4	5