



Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

RAFAELA DE AMORIM SANTANA

**VALORES DO TRABALHO
E INTENÇÃO DE INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO
DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

Brasília - DF

2016

RAFAELA DE AMORIM SANTANA

**VALORES DO TRABALHO
E INTENÇÃO DE INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO
DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Administração
como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Doutora Tatiane Paschoal

Brasília - DF

2016

RAFAELA DE AMORIM SANTANA

**VALORES DO TRABALHO
E INTENÇÃO DE INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO
DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

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

Rafaela de Amorim Santana

Doutora, Tatiane Paschoal
Professor-Orientador

Doutor, Leonardo Silveira Conke
Professor Examinador

Mestre, Natasha Fogaça
Professor Examinador

Brasília, 29 de Novembro de 2016.

A Deus, como prova do seu amor infinito.

Ao meu amado esposo, que esteve comigo em todos os momentos de lutas e glórias.

À minha melhor amiga e mãe, que me ensinou a levantar logo depois de uma grande queda.

À minha madrinha Bebel, que me criou e abrigou como filha amada.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois me concedeu passar por maravilhosas experiências de superação.

À professora orientadora Doutora Tatiane Paschol, pelo seu doce olhar para comigo e minha pesquisa.

À professora Patrícia Guarnieri, pelo abraço quando mais precisei, e por toda disponibilidade e carinho.

À Rhuana Rodrigues César, por ter acreditado em mim e pela ajuda e incentivo.

A toda minha família, que mora na Bahia, por todo amor. Muito obrigada por se orgulharem de mim!

Ao meu falecido pai, por ter sido um homem de bom coração.

À minha grande amiga Mariana Melo, que esteve comigo em momentos importantes.

Às minhas amigas de graduação, Jéssica Felix, Raiane Aguiar e Viviane Amorim, pelo lindo encontro.

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo verificar a existência da relação entre os valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da Universidade de Brasília e a intenção de ingressar no serviço público. É sabido que a cada ano, o número de indivíduos inscritos em concursos públicos aumenta de forma considerável e o perfil de valores desse grupo pode ajudar a compreender a escolha pelo ingresso no serviço público. Para alcance dos objetivos, foi utilizado um questionário composto pela Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho, desenvolvida e validada no Brasil, um item que avaliou a intenção de ingresso no serviço público e itens para descrição do perfil sociodemográfico dos participantes. A amostra foi composta por 154 alunos do Curso de Administração da Universidade de Brasília. Os dados foram analisados pelo *software* IBM SPSS com estatísticas descritivas e correlacionais. Os resultados evidenciaram três tipos de valores que compõem o topo da hierarquia de valores laborais dos alunos de administração pesquisados, a saber, realização, segurança e universalismo e benevolência, demonstrando a valorização de metas voltadas para o sucesso pessoal atrelada à estabilidade e bem-estar de pessoas próximas. Os resultados demonstraram correlação significativa dos valores segurança, autodeterminação/estimulação e realização com a intenção de ingresso no serviço público, demonstrando que esse grupo de alunos valoriza estabilidade, pensamento independente e sucesso expressado pelo exercício de suas competências.

Palavras-chave: Valores do trabalho. Servidor público. Perfil motivacional.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –	Distribuição dos participantes por sexo.....	28
Gráfico 2 –	Distribuição dos participantes por faixa etária.....	28
Gráfico 3 –	Distribuição da amostra por semestre.....	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Relação total entre gêneros.....	26
Tabela 2 –	Relação população com número total de alunos.....	27
Tabela 3 –	Análise descritiva sobre idade e semestre.....	29
Tabela 4 –	Dados da Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada.....	30
Tabela 5 –	Estatísticas descritivas para os valores do trabalho.....	32
Tabela 6 –	Correlação de Pearson entre valores do trabalho e intenção de ingresso no serviço público.....	34
Tabela 7 –	Análise entre intenção e trabalho atual.....	36

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Tipos motivacionais.....	16
Quadro 2 – Valores relativos ao trabalho.....	19
Quadro 3 – Fatores Escala de Valores Relativo ao Trabalho.....	20
Quadro 4 – Fatores Escala de Valores Relativo ao Trabalho Revisada.....	21
Quadro 5 – Relação das dimensões do conceito Motivação no Serviço Público.....	23

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAC	- Agência Nacional de Aviação Civil
CAADM	- Centro Acadêmico de Administração
CEBRASPE	- Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos
ESAF	- Escola de Administração Fazendária
EVT	- Escala de Valores Relativos ao Trabalho
EVT-R	- Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada
FACE	- Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
INSS	- Instituto Nacional de Seguro Nacional
MSP	- Motivação no Serviço Público
RUF	- Ranking Universitário Folha
UF	- Unidade da Federação
UnB	- Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO	11
1.2	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	13
1.3	OBJETIVO GERAL.....	13
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5	JUSTIFICATIVA.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	VALORES.....	15
2.1.1	Teoria dos Valores Humanos	16
2.2	VALORES DO TRABALHO	18
2.3	INTENÇÃO DE INGRESSAR NO SERVIÇO PÚBLICO	21
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	24
3.1	TIPO E DESCRIÇÃO GERAL DA PESQUISA	24
3.2	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	25
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	26
3.4	CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA	30
3.5	PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS	31
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	32
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	38
	REFERÊNCIAS	40
	APÊNDICES	45
	APÊNDICE “A” – INSTRUÇÕES PARA RESPOSTAS	46
	APÊNDICE “B” – ESCALA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO REVISADA	47
	APÊNDICE “C” – ESCALA DE INTENÇÃO DE ENTRADA NO SERVIÇO PÚBLICO	49
	APÊNDICE “D” – DADOS COMPLEMENTARES	50

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Compreender as experiências e os valores associados ao trabalho e suas peculiaridades é, sem dúvida, uma tarefa relevante para todos os campos interessados no comportamento humano e na gestão das organizações.

Os valores tornaram-se essenciais a partir do momento em que o homem se percebe como indivíduo, tendo consciência de suas ações, observando no outro suas possibilidades de existir (FISCHER; MILFONT; GOUVEIA, 2011). Neste sentido, o foco da pesquisa em questão recaiu sobre os valores do trabalho e a intenção de ingresso em organizações do setor público de forma a coletar percepções comportamentais sobre alunos de administração sobre seus perfis de valores laborais.

Inúmeras pesquisas foram desenvolvidas com o intuito de esclarecer as relações do indivíduo e o meio em que vive. Günther (1981), Schwartz (1992) e Tamayo e Schwartz (1993), por exemplo, contribuíram no desenvolvimento de conceitos, no aprimoramento das teorias e nos inventários sobre a temática. Schwartz e Bilsky (1987) definiram a questão dos valores como os princípios ou crenças sobre comportamentos ou estados de existência que transcendem situações específicas e guiam a seleção ou avaliação de comportamentos ou eventos e que são ordenados por sua importância.

A relação entre os valores pessoais gerais e os demais valores pessoais se dá porque os indivíduos apresentam uma estrutura geral de valores e, a partir daí, estruturas específicas são formadas para contextos específicos e significativos da vida da pessoa como, por exemplo, o trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003). Neste sentido, os valores do trabalho podem ser definidos como:

Princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam o seu comportamento, as suas avaliações sobre os resultados, o contexto, e a escolha de alternativas de trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146).

Várias pesquisas que tratam dos valores laborais foram realizadas nos últimos anos, demonstrando a importância da compreensão das orientações do indivíduo no trabalho e sua relação com outros fatores. Muitos exemplos de pesquisas realizadas abordando valores do trabalho com outros temas podem ser facilmente encontrados, sobretudo, no que tange ao estresse ocupacional (PASCHOAL; TAMAYO, 2005), assédio moral (RODRIGUES, 2005), influência dos pais (PORTO; TAMAYO, 2006) e economia solidária (CARVALHO; FREITAS; BOAS, 2013).

Como exemplo prático, Silva, Mendonça e Zanini (2010) investigaram gêneros e valores do trabalho de estudantes universitários e verificaram que os homens indicavam maior prioridade dirigida a relações sociais e prestígio. Não obstante, as mulheres priorizaram valores laborais relativos à autorrealização profissional e estabilidade. Neste sentido, estudos que tratam do comportamento de estudantes universitários têm expressiva relevância, pois estes se encontram em idade produtiva e estão ou serão inseridos em um contexto de laboral público ou privado.

Em geral, o cenário profissional no Distrito Federal está próximo às sedes governamentais, o que evidencia a referida Unidade da Federação (UF) como um fator de influência ao número de pessoas que se candidatam anualmente em concursos públicos.

De acordo com o *site* do Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos - CEBRASPE (2016), o concurso público do Instituto Nacional de Seguro Nacional - INSS lançou duas vagas para o cargo de analista de seguro social e teve 1.091 pessoas inscritas, contando com uma concorrência de 545 pessoas por vaga. E ainda, segundo o *site* da Escola de Administração Fazendária - ESAF e do curso preparatório Grancursos (2016), o concurso público para a Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC para o cargo analista administrativo apontou 17 vagas abertas com 10.276 indivíduos inscritas na ampla concorrência, cotas para negros e deficientes.

Estudantes universitários também compõem as concorrências de processos seletivos públicos, e por isso, é sabido que os alunos universitários podem se interessar no ingresso ao serviço público durante ou após a graduação, e a

aproximação com órgãos públicos pode ter relação positiva com as escolhas tomadas em fase produtiva.

Assim, faz-se necessário compreender os antecedentes desse tipo de comportamento, como, através da investigação sobre quais são os seus valores do trabalho e se a intenção de entrada no serviço público tem alguma relação com os valores supramencionados, tornando as linhas que se seguem um estudo academicamente relevante.

Na prática, a importância do presente estudo tem destaque por gerar informações que poderão contribuir na formação de gestores aptos a resolverem problemas e administrarem recursos escassos tanto em organizações e instituições. A relevância social visa proporcionar informações sobre o perfil motivacional no intuito de servir de apoio em decisões sobre carreiras e as oportunidades de ingresso em órgãos públicos.

1.2 Formulação do problema

Levando em consideração a importância de se investigar os valores do trabalho de estudantes de graduação e o interesse de jovens profissionais pelo serviço público, a presente pesquisa tem o propósito de responder ao seguinte questionamento: quais são os valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB) que querem ingressar no serviço público?

1.3 Objetivo geral

Verificar a existência da relação entre os valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da UnB e a intenção de ingresso no serviço público.

1.4 Objetivos específicos

- 1) Descrever a hierarquia de valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da UnB;
- 2) Descrever a intenção de ingresso no serviço público de alunos do Curso de Administração da UnB;
- 3) Descrever as eventuais correlações estatisticamente significativas entre os valores do trabalho e a intenção de ingresso no serviço público;
- 4) Comparar grupos de trabalho com sua intenção de ingresso no serviço público.

1.5 Justificativa

O presente estudo trata de uma temática pertinente, atual e pode contribuir para futuras discussões sobre o perfil motivacional de indivíduos interessados no ingresso junto ao serviço público, no âmbito tanto das organizações quanto da Academia.

A relevância teórica se dá na contribuição para a literatura da temática “valores do trabalho”, em prol do estudo dos valores laborais e da intenção de entrada no serviço público – assunto ainda pouco explorado na literatura das Ciências Sociais aplicadas.

Em termos práticos, as linhas que se seguem têm por norte munir órgãos públicos, mais especificadamente as áreas de administração de pessoal, com informações a respeito do perfil de valores relacionados ao interesse de ingresso no serviço público.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nas linhas a seguir têm-se os principais conceitos e teorias que deram embasamento teórico a esta pesquisa. Previamente, são discutidos conceitos a respeito dos valores gerais e, em seguida, dos valores laborais. Ao final, apresentam-se pesquisas sobre motivações para o serviço público.

2.1 Valores

Buscando limpar o conceito e a operacionalização dos valores, Schwartz e Bilsky (1987) defendem que os valores pessoais podem ser entendidos a partir dos três tipos de necessidades humanas universais, a saber: 1) necessidades biológicas do organismo; 2) necessidade de interação social para a regulação das relações interpessoais; e, 3) necessidades socioinstitucionais, que visam o bem-estar e sobrevivência do grupo.

Ao passo que muitos estudos e pesquisas foram sendo realizados, o conceito de valores também foi se aprimorando, tornando-se complexo e assertivo. Para o presente estudo, os valores gerais ou pessoais são definidos como:

Princípios ou crenças, sobre comportamentos ou estados de existência que transcendem situações específicas que guiam a seleção ou avaliação de comportamentos ou eventos e que são ordenados por sua importância (SCHWARTZ, 1992, p. 02).

Schwartz (2011) compreende os valores a partir de seis características principais: 1) são crenças e estão intrinsecamente ligados aos sentimentos; 2) são metas desejáveis; 3) transcendem ações e situações específicas; 4) servem como padrões e critérios; 5) são ordenados por ordem de importância em relação aos outros; e, 6) a relativa importância de múltiplos valores guia a ação, ou seja, qualquer atitude ou comportamento tem implicações para mais do que um valor.

2.1.1 Teoria dos Valores Humanos

A teoria dos valores humanos foi desenvolvida com base no conceito de valores de Schwartz e Bilsky (1987), e propõe a compreensão de valores pessoais expressos a partir de 10 tipos motivacionais. A referida teoria trata de uma tipologia universal que descreve comportamentos humanos por meio de classes. No Quadro 1, a seguir, é possível visualizar os 10 tipos motivacionais e suas respectivas metas.

Quadro 1 – Tipos motivacionais.

Tipos Motivacionais	Metas
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.
Realização	Sucesso pessoal obtido através de demonstração da competência.
Poder Social	Controle sobre as pessoas e os recursos, prestígio.
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação.
Estimulação	Excitação, novidade, mudança e desafio.
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros.
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade.
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas.
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo.
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza.

Fonte: Schwartz (1992, p. 7-11).

Bilsky, Janik e Schwartz (2011) destacam que Schwartz (1992) não considerou os tipos motivacionais como categorias qualitativas independentes, uma vez que esses tipos se relacionam de forma dinâmica, demonstrando compatibilidade ou incompatibilidade. Tal dinâmica pode ser mais bem explicada quando visualizada na Figura 1, a seguir, que evidencia os tipos que estão mais próximos são compatíveis, e aqueles localizados em sentido oposto são incompatíveis. Tem-se, assim, o exemplo da compatibilidade entre os tipos motivacionais universalismo e benevolência e a divergência entre estimulação e conformidade. Em função dessa dinâmica de compatibilidade e incompatibilidade, os 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em categorias de segunda ordem.



Figura 1 – Estrutura dos tipos motivacionais.

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992).

Conforme exposto na Figura 1, as quatro categorias de ordem superior são: 1) abertura à mudança (estimulação, autodeterminação e hedonismo); 2) autopromoção (poder, realização e hedonismo); 3) conservação (segurança, conformidade e tradição); e, 4) autotranscendência (universalismo e transcendência), onde os 10 tipos motivacionais estão contidos. O tipo motivacional hedonismo pertence tanto à autopromoção quanto abertura à mudança. As categorias de segunda ordem possuem relações de compartilhamento e conflito entre si, onde as dimensões abertura à mudança e conservação se opõem em valores que enfatizam pensamentos e ações independentes, e as dimensões autopromoção e autotranscendência contrasta em interesses individuais e interesses coletivos (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

Inúmeras pesquisas foram realizadas tendo os valores pessoais como preceptores de comportamentos, como, por exemplo, desempenho empresarial (TINOCO et al., 2011), consumo sustentável (SOUZA, 2012) e liderança (FONSECA; PORTO; BARROSO, 2012).

Os valores pessoais, quando relacionados às decisões dos indivíduos quanto à sua carreira, podem ajudar a explicar comportamentos e escolhas. Em um estudo com alunos universitários sobre as decisões de carreira, Abrahim (2008) encontrou três principais valores (honestidade, segurança familiar e sabedoria) que influenciam comportamentos para alcance de algum objetivo.

2.2 Valores do trabalho

Os valores pessoais ou gerais podem ser estruturados em dois níveis, a saber: 1) estrutura geral; e, 2) estruturas associadas a contextos específicos da vida, como, por exemplo, a família, o trabalho ou a religião (PORTO; TAMAYO. 2003). Neste sentido, os valores laborais foram desenvolvidos e estudados a partir de conceitos e estruturas advindas dos valores gerais.

À medida que os estudos relacionados aos valores pessoais e pesquisas foram realizados, alguns pesquisadores objetivaram encontrar conceitos e modelos que também expressasse o comportamento laboral dos indivíduos.

Na literatura da temática “valores do trabalho” têm-se conceitos que ao longo dos anos sofreram aprimoramentos e até mesmo alterações. No final da década de 1970, Samuel e Lewin-Eptein (1979) definiram os valores do trabalho como sendo os modos, meios, comportamentos ou resultados que são preferíveis sobre outros. Não obstante, Schwartz (1999) colabora ao definir os valores laborais como sendo as metas ou recompensas que os indivíduos buscam por meio do trabalho.

Porto e Tamayo (2003, p. 146) definem valores do trabalho 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.

Na presente pesquisa acadêmica adotou-se o conceito de valores do trabalho de Porto e Tamayo (2003). Neste sentido, os valores possuem três aspectos importantes: 1) cognitivo (crenças sobre o que é ou não desejável do trabalho); 2)

motivacional (expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao trabalho); e, 3) aspecto hierárquico (avaliados ao longo de um *continuum* de importância).

A importância dos estudos sobre os valores do trabalho é revelada pelo auxílio na compreensão dos elementos motivacionais que influenciam as escolhas laborais dos indivíduos, sua satisfação com atividades ocupacionais e o comportamento produtivo (PORTO; TAMAYO, 2003). Em estudos sobre carreiras e a inserção do jovem no mercado de trabalho é possível encontrar diversos motivos que guiam suas escolhas e decisões, tais como: experiência do prazer na realização de tarefas, da liberdade para decidir quando e como realizá-las e de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, até a satisfação com base no reconhecimento de suas realizações (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012).

Quando trazidos à realidade do setor público, têm-se na literatura diversos fatores que predizem as escolhas de estudantes que buscam sua inserção nesse mercado (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011) e vislumbram a garantia de estabilidade financeira e possibilidade de carreira.

A partir da compreensão de que os valores pessoais são expressos em 10 tipos motivacionais e organizados em quatro categorias de ordem superior, os modelos teóricos sobre valores laborais expressam os valores pessoais no ambiente de trabalho, tornando-se, assim, mais específicos quando comparados aos valores gerais. Sobre a questão, Ros, Schwartz e Surkiss (1999) descrevem quatro tipos de valores laborais, conforme expresso no Quadro 2, a seguir.

Quadro 2 – Valores relativos ao trabalho.

Valores	Conceito
Intrínseco	Refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho.
Extrínseco	Refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho.
Social	Refere-se a busca de metas relacionais.
Prestígio	Refere-se a busca de poder e prestígio por meio do trabalho.

Fonte: Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 59).

Ainda no estudo de Ros, Schwartz e Surkiss (1999), os valores intrínsecos estavam em oposição aos valores extrínsecos, bem como os valores sociais em oposição aos valores de prestígios.

A fim de desenvolver um constructo que melhor expressasse o modelo de valores de Schwartz, fez-se a proposição da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003), sendo que seus itens são organizados em quatro fatores relacionados aos fatores de ordem superior da teoria dos valores humanos de Schwartz (1992). No Quadro 3, a seguir, têm-se as dimensões propostas para os valores do trabalho e sua devida conceituação.

Quadro 3 – Fatores da Escala de Valores Relativo ao Trabalho.

Fatores	Conceitos
Fator 1 – Realização no Trabalho	A busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade.
Fator 2 – Relações Sociais	A busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho.
Fator 3 – Prestígio	A busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho.
Fator 4 – Estabilidade	A busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Fonte: Porto e Tamayo (2003, p. 51).

Porto e Pilati (2010) realizaram uma revisão na EVT, denominada Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R), a fim de obterem confirmações quanto à sua efetividade, já que foram encontradas inconsistências quando da comparação dos fatores. Os resultados destas pesquisas apontaram para novos fatores.

O Quadro 4, a seguir, apresenta os achados e as propostas de Porto e Pilati (2010).

Quadro 4 – Fatores Escala de Valores Relativo ao Trabalho Revisada.

Fatores	Definição
Universalismo e benevolência	Compreensão, apreciação, tolerância, e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Preservar e melhorar o bem-estar das pessoas que se está em frequente contato pessoal.
Conformidade	Restrição de ações, inclinações, e impulsos que possam perturbar ou prejudicar outros e violar expectativas sociais ou normas.
Segurança	Segurança, harmonia, e estabilidade na sociedade, nos relacionamentos e pessoal.
Poder	<i>Status</i> social, prestígio, dominância ou controle sobre pessoas ou recursos.
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais.
Autodeterminação e estimulação	Pensamento e ação independente – escolher, criar, explorar. Excitação, novidade, desafio na vida.

Fonte: Porto e Pilati (2010, p. 76).

Diante do exposto, é possível notar que os valores universalismo e benevolência foram agrupados em uma mesma categoria; o mesmo se dá com os valores autodeterminação e estimulação.

2.3 Intenção de ingressar no serviço público

As definições e interpretações sobre o conceito de motivação foram desenvolvidas ao longo do tempo e auxiliaram o entendimento de teorias mais bem desenvolvidas e interpretação da realidade atual. Ao longo dos anos, inúmeras teorias motivacionais foram desenvolvidas visando compreender os principais motivos que justificam determinados comportamentos humanos. A Teoria das Necessidades de Maslow (1954) é um famoso exemplo, que organiza as motivações a partir de escala piramidal de cinco necessidades (fisiológicas, de segurança e estabilidade, de amor e pertencimento, de estima e de autorrealização).

As teorias motivacionais clássicas tiveram grande importância para o início dos estudos tanto para motivação sobre a perspectiva do trabalho quanto sobre o indivíduo (de pessoa para pessoa). Ainda na década de 1980, foram realizados alguns estudos sobre as motivações no serviço público, de caráter inicial.

Estudos mais aprofundados e especializados a respeito da motivação no serviço público tornaram-se cada vez mais necessários, pois, percebeu-se que havia diferenciação dos motivos de ingresso e permanência do setor público em detrimento ao privado. A forma com que os indivíduos compreendiam sua utilidade frente à natureza do trabalho e as relacionavam ao bem comum e a sociedade incentivou o desenvolvimento das teorias motivacionais.

Perry e Wise (1990) desenvolveram diversos estudos sobre a Motivação no Serviço Público (MSP) ou *Public Service Motivation* (PSM). A motivação no setor público diz respeito à predisposição do indivíduo em responder a motivos estabelecidos primeiramente ou unicamente em organizações ou instituições públicas (PERRY; WISE, 1990).

A MSP é organizada em três motivos específicos, a saber: 1) motivação racional; 2) motivação normativa; e, 3) motivação atrativa. A motivação racional é o motivo pautado em necessidades específicas e individuais, onde o indivíduo percebe a semelhança entre seus interesses e aqueles da organização e os defende. A motivação normativa é o motivo relacionado ao envolvimento e à dedicação com atividades públicas, ao interesse em servir ao bem público e lealdade ao governo. Por fim, a motivação atrativa se refere ao desejo de servir, ajudar outras pessoas e a compreensão da importância do trabalho no setor público.

Perry (1996) destaca os aspectos antecedentes à questão da MSP que foram considerados na elaboração do construto e são importantes para o entendimento de todo o contexto da pesquisa (socialização familiar e religiosa, identidade profissional, ideologia política e características demográficas individuais).

No Quadro 5, a seguir, é possível visualizar os motivos em relação às dimensões desenvolvidas a partir da validação do instrumento MSP.

Quadro 5 – Relação das dimensões do conceito Motivação no Serviço Público.

Motivos	Dimensões
Racional	Formulação de Políticas Públicas
Com base em normas	Comprometimento com o interesse público
	Dever Cívico
	Justiça Social
Afetivo	Compaixão
	Auto- sacrifício

Fonte: Perry (1996).

Conforme o exposto, as dimensões em destaque são: formulação de Políticas Públicas (oportunidade de participar da formulação de políticas públicas); comprometimento com o interesse público (envolvimento de motivos altruístas); dever cívico (serviço ao interesse público, contribuindo para o Estado); justiça social (melhoria no bem-estar das minorias, obrigação do Estado em dispor de serviços pra melhorar a equidade social); compaixão (garantir o direito básicos das pessoas) e autossacrifício (substituição da recompensa material pelo serviço ao outro).

Na literatura têm-se poucos estudos que compreendem o ingresso de indivíduos no serviço público. É possível encontrar variáveis semelhantes, como, por exemplo, a expectativa do jovem em relação ao mercado de trabalho publico ou privado (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012) e o motivo de ingresso no setor público (ALBRECHT; KRAWULSKI, 2011).

A presente pesquisa aciona a teoria de valores do trabalho para ajudar a explicar a intenção de ingresso no serviço público de alunos do curso de Administração da UnB.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

O presente capítulo trata da abordagem metodológica utilizada na pesquisa. Primeiramente tem-se o delineamento da pesquisa, com a definição das técnicas utilizadas, a forma de coleta e tratamento dos dados. Em seguida, as características da organização, em todas as suas especificidades. Após a caracterização, apresentou-se o perfil da amostra, seguida da descrição do instrumento que foi utilizado, sua construção e forma de disponibilização aos respondentes, bem como os procedimentos de análise dos dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O presente estudo procurou conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas (ZANELLA, 2006). A pesquisa, então, foi classificada como descritiva e correlacional, uma vez que busca descrever os valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB), bem como suas intenções de ingresso no serviço público.

Quanto ao levantamento dos dados, a pesquisa mostrou-se de cunho primário, uma vez que as análises se originaram de dados coletados exclusivamente para o presente estudo.

O *survey* é um levantamento dos dados com interrogação direta do público que se é desejável conhecer, por meio de algum tipo de questionário (De Freitas; PRODANOV; 2013). O questionário utilizado contém uma lista de afirmativas cuidadosamente estruturadas, escolhidas após a realização de vários testes, a fim de extrair respostas confiáveis de uma amostra coletada.

Segundo Cooper e Schindler (2016), a pesquisa quantitativa é voltada para a Ciência Social como sendo uma contagem precisa de algum comportamento, conhecimento, opinião ou atitude. Neste sentido, a presente pesquisa foi definida como quantitativa, pois, as percepções dos participantes foram coletadas através de uma escala numérica.

Quanto ao recorte temporal do presente estudo, foi caracterizado como transversal, uma vez que os dados foram coletados apenas uma vez e em determinado período.

3.2 Caracterização do campo de pesquisa

O presente estudo buscou descrever os valores e as intenções de ingresso no serviço público de alunos do Curso de Administração da UnB.

A referida Universidade foi inaugurada no ano de 1962 e, atualmente, possui estrutura organizacional organizada em reitoria e vice-reitoria, conselhos superiores, diretorias, decanatos, assessorias e secretarias, centros, institutos e faculdades e órgãos complementares.

A Instituição encontra-se entre as melhores universidades do Brasil, inserida internacionalmente, com excelência em gestão de processos que buscam fortalecer o ensino, a pesquisa e a extensão, atentando para uma visão de futuro do universo universitário. Atualmente, é a melhor Universidade da Região Centro-Oeste do Brasil e encontra-se em nono lugar dentre as universidades públicas e privadas de todo Brasil, segundo o *Ranking* Universitário Folha - RUF (2016).

De acordo com o *site* da UnB (2016), seus campi são compostos pelo *campus* Darcy Ribeiro, *campus* Ceilândia, *campus* Gama e *campus* Planaltina, sendo responsáveis por 71 cursos de graduação presenciais e nove cursos a distância. Atualmente, a Universidade possui 40.903 mil alunos de graduação (presencial e a distância), 9.117 mil alunos de pós-graduação, 2.749 mil docentes e 3.024 mil técnico-administrativo, totalizando uma comunidade acadêmica de 55 mil pessoas.

Com base no Guia do Calouro (2016), os três primeiros cursos-troncos eram: 1) Direito, Administração e Economia; 2) Letras Brasileiras; e, 3) Arquitetura e Urbanismo. O Departamento de Administração é vinculado a Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas - FACE e compõe a Secretaria de Graduação (presencial e a distancia) e a Secretaria de Pós-graduação (*stricto sensu* e *lato sensu*).

Quanto ao ensino, o Curso de Administração em questão tem duração mínima de oito semestres e máxima de 16 semestres, são exigidos 200 créditos e possui oito eixos temáticos, a saber: 1) Administração Pública e Gestão Social; 2) Estratégia e Inovação; 3) Finanças; 4) Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas; 5) Marketing; 6) Produção; 7) Logística; e, 8) Gestão da Informação.

Os 1.146 alunos matriculados no curso têm a oportunidade de desenvolverem pesquisas em 20 grupos de pesquisas distribuídos entre os eixos temáticos supramencionados. E quanto à extensão, os estudantes têm a possibilidade de praticar conhecimentos aprendidos na Empresa Junior (AD&M), na Semana Acadêmica Administrativa e no Centro Acadêmico de Administração (CAADM).

3.3 População e amostra

Para esse estudo, foi considerado como população a ser estudada apenas alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília que estivessem entre o quinto e o oitavo semestre. A seguir, serão apresentadas informações cedidas pelo Departamento de Administração a respeito do número total de alunos do curso de Administração e posteriormente, da população selecionada.

Em 2016, o curso de Administração da UnB tem como registro 1.146 alunos regularmente matriculados, sendo 41% mulheres e 59% homens. Os dados evidenciam que a maior parte dos estudantes do curso são homens, conforme expresso na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1 – Relação total entre gêneros.

Gênero	Frequência	Porcentagem (%)
Feminino	471	41
Masculino	675	59
Total	1.146	100

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Uma população analisada em uma pesquisa consiste de todos os indivíduos possíveis ou itens que possuem uma característica em particular (DANCEY; REIDY, 2013). Fez-se a opção por estudantes a partir da metade da graduação por estarem mais próximos na decisão de suas carreiras.

Assim, a população analisada é de 463 alunos, ou seja, 40% do número total de alunos, sendo possível notar, conforme evidenciado na Tabela 2, a seguir, a quantidade de estudantes matriculados em cada semestre e a porcentagem em relação ao total de alunos. Ainda nos dados expressos, tem-se por destaque uma maior concentração de alunos no último ano de graduação.

Tabela 2 – Relação população com número total de alunos.

Gênero	Frequência	Porcentagem (%)
5º	60	5,24
6º	81	7,07
7º	158	13,79
8º	164	14,31

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Uma amostra se refere a uma seleção de indivíduos ou itens de uma população (DANCEY; REIDY, 2013). A amostra da presente pesquisa foi caracterizada como não probabilística por conveniência. Neste sentido, participaram da pesquisa 154 alunos do Curso de Administração alocados entre o 5º e o 8º semestre, o que corresponde a 13,43% da população analisada. Dos partícipes da pesquisa, 47% eram mulheres e 53% eram homens (vide Gráfico 1, a seguir) – informações coerentes quando comparadas com a população de alunos, onde o sexo masculino também é predominante. A margem de erro é de 6,48% em um intervalo de confiança de 95%.

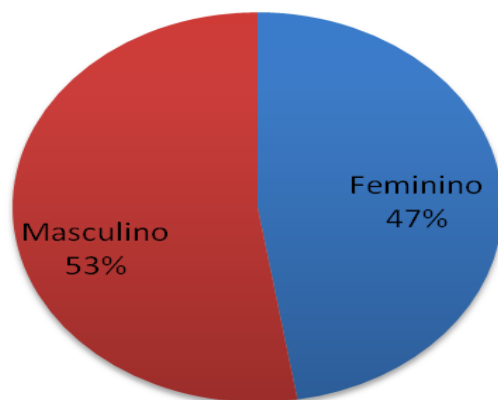


Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por sexo.

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

No Gráfico 2, a seguir, é possível observar que a maioria dos pesquisados (44%) possuem idades entre 20 e 22 anos, 25% estão entre 23 e 25 anos, 22% acima de 25 anos e apenas 14% com idades entre 17 e 19 anos.

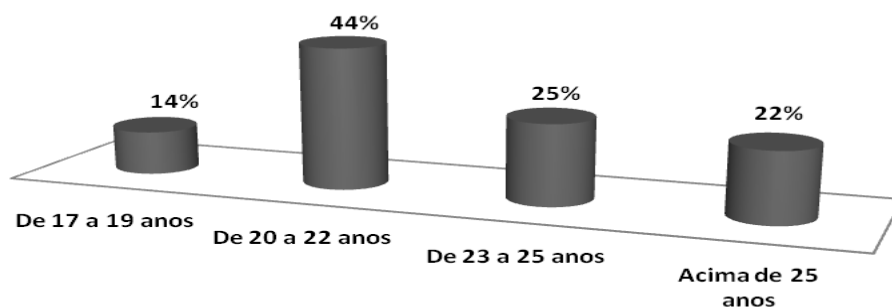


Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por faixa etária.

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Com base nas informações extraídas do Gráfico 3, apresentado anteriormente, foi possível observar um equilíbrio entre as respostas em relação aos semestres cursados. A maior ocorrência observada corresponde ao 6º semestre, com 27,9% dos respondentes, e a menor, 22,7%, de indivíduos cursando o 5º semestre do curso em questão.



Gráfico 3 – Distribuição da amostra por semestre.

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

A Tabela 3, a seguir, evidencia as estatísticas descritivas básicas em relação a duas características do público-alvo aqui analisado, a saber: 1) idade; e, 2) semestre atual.

Tabela 3 – Análise descritiva sobre idade e semestre.

Características	Média	Variância	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Idade	22,94	17,153	4,142	17	46
Semestre	6,53	1,231	1,110	5	8

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Conforme os dados expostos, a idade média de participantes da pesquisa foi de 23 anos e que estão cursando o 6º semestre da graduação. Também foi encontrada a idade do aluno mais novo (17 anos) e do mais velho (46 anos), representado pelo valor mínimo e valor máximo.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

A Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) foi inicialmente validada pelos pesquisadores Porto e Tamayo (2003) e, posteriormente, testada e adequada em relação aos valores de Schwartz (1992) por Porto e Pilati (2010), renomeada de Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada (EVT-R). Os dados coletados no presente estudo foram extraídos por meio da EVT-R, em um item que avaliou a intenção de ingresso no serviço público e mais outros seis itens sociodemográficos.

A EVT-R é composta por 34 itens organizados em sete fatores (autodeterminação e estimulação, segurança, realização, universalismo, benevolência, poder e conformidade), que devem ser respondidos de acordo com uma escala de Likert de cinco pontos, que varia de 1 “nada importante” a 5 “extremamente importante”. Na Tabela 4, a seguir, é possível visualizar quais itens da escala supramencionada correspondem a cada fator. Não obstante, os valores do Alfa de Cronbach podem variar entre 0 e 1, ou seja, o fator mais próximo a 1 possui maior consistência interna.

Tabela 4 – Dados da Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada.

Fator	Itens	Alpha de Cronbach
Autodeterminação e Estimulação	17,19,21,24,26,27,29,30,31,32,	0,84
Segurança	5,6,8,12,22	0,79
Realização	4,10,11,13,14	0,81
Universalismo e Benevolência	1,2,3,15,18	0,77
Poder	16,20,23,33,34	0,72
Conformidade	7,9,25,28	0,68

Fonte: Porto e Palati (2009).

O instrumento de pesquisa aqui aplicado contou com um item com o propósito de coletar qual era a intenção dos estudantes quando do ingresso no setor público nos próximos anos. Para a resposta, fez-se uso de uma escala de cinco pontos, que indicou o número 1 como “baixa intenção” e o número 5 como “alta intenção” (apêndice).

Por fim, os respondentes foram submetidos a questões sociodemográficas, tais como: ocupação, natureza da ocupação (público, privado ou outros), sexo, idade, semestre e ano de ingresso na UnB.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O instrumento de pesquisa foi disponibilizado na plataforma *on line* e de fácil acesso denominada Typeform. Os questionários foram disponibilizados durante 25 dias corridos (de 23 de agosto de 2016 a 17 de setembro de 2016) e o respondente teve a oportunidade de participar acessando pelo *desktop*, *tablet* ou *smartphone*.

Como definido no início da pesquisa, objetivou-se coletar as percepções de estudantes da UnB que se fazem presentes no Curso de Administração e estivessem entre o 5º e o 8º semestre. A fim de tornar a coleta de dados mais efetiva, o questionário foi enviado por *e-mail* e enviado a grupos formados por alunos de Administração.

Ao final do prazo esperado para coleta, os dados foram tabulados em uma planilha do Microsoft Excel, sendo exportados para o *software* IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Statistic 2.4, onde se deram as análises de dados. Foram realizadas análises descritivas e correlacionais (média, frequência, percentual, valores mínimos e máximos, desvio-padrão e correlações bivariadas de Spearman). A fim de comparar grupos em relação ao eventual local de trabalho atual e a intenção de ingresso no serviço público, fez-se uso do teste U de Mann-Whitney.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente seção apresenta e discute os resultados obtidos na pesquisa e se estrutura conforme as dimensões de análise utilizadas, descritas anteriormente.

Porto e Tamayo (2003) consideram que os valores do trabalho são princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho. Neste sentido, a presente pesquisa buscou verificar a relação entre o perfil motivacional e intenção de entrada no serviço público de alunos universitários. Para tanto, a seguir, tem-se os principais resultados obtidos a partir de análises estatísticas descritivas.

A Tabela 5, a seguir destaca os resultados descritivos para os valores do trabalho e ilustra a hierarquia destes na amostra analisada.

Tabela 5 – Estatísticas descritivas para os valores do trabalho.

Fator	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Segurança	4,2338	0,67516	1,60	5,00
Realização	4,1818	0,75368	1,00	5,00
Universalismo/Benevolência	3,7714	0,84123	1,00	5,00
Autodeterminação/Estimulação	3,5234	0,67995	1,00	5,00
Conformidade	3,3831	0,77500	1,00	5,00
Poder	2,6519	0,69312	1,00	4,60

Onde: M = Média; DP = Desvio Padrão.

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Diante do exposto conforme a tabela 2, foi possível observar que as maiores prioridades são atribuídas aos tipos de valores) Segurança (M= 4,2338; DP= 0,67516) e Realização (M = 4,1818; DP = 0,75368. Na classificação dos tipos motivacionais de segunda ordem, a Realização corresponde à dimensão autopromoção, e Segurança, à categoria conservação. Conforme a estrutura circular dos valores de Schwartz (1992), quanto mais próximo um tipo motivacional estiver do outro, maior a probabilidade de compatibilidade. O resultado, então, evidenciou

que os fatores encontrados compõem, com maior média, a hierarquia de valores do público pesquisado.

Muitos estudos revelam que o interesse de jovens pelo serviço público vão ao encontro dos resultados encontrados em relação aos fatores Realização e Segurança. Albrecht e Krawulski (2011), por exemplo, revelam que 89% dos entrevistados são motivados na busca pelo ingresso no serviço público pela estabilidade no cargo.

Os tipos motivacionais que apresentaram menores pontuações médias e, portanto, menores importâncias na hierarquia foram Poder (M = 2,6519; DP = 0,69312) e Estimulação e Conformidade (M = 3,3831; DP = 0,77500). Além de corresponderem às categorias autopromoção e conservação, que são compatíveis por proximidade, estes são pouco associados a um público jovem, que ainda espera ser inserido no mercado de trabalho.

Para que as análises a seguir sejam rapidamente identificadas, a figura 1 foi retomada. Como pode ser vista abaixo.



Figura 2 – Estrutura dos tipos motivacionais.

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992).

A Tabela 6, a seguir, apresenta os resultados das correlações entre a variável intenção de ingresso no setor público e os fatores dos valores do trabalho.

Tabela 6 – Correlação de Pearson entre valores do trabalho e intenção de ingresso no serviço público.

Valores	Intenção
Segurança	0,178*
Conformidade	0,129
Universalismo/Benevolência	0,079
Poder	-0,069
Autodeterminação/Estimulação	- 0,179*
Realização	- 0,205*

Onde: *Correlação é significativa no nível de 0,05

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Diante do exposto, foi possível observar três associações significativas entre valores e intenção, embora a força dessas associações sejam fracas. A intenção de ingressar no serviço público teve correlação negativa com realização e estimulação e positiva com segurança.

Os tipos motivacionais são expressos por metas observáveis por meio do comportamento humano. O valor do trabalho relativo à realização corresponde à categoria de segunda ordem Autopromoção, é manifestado pela busca do sucesso pessoal através da demonstração de competência, conforme as regras sociais. Esse resultado demonstrou similaridade com os resultados do estudo de Paschoal e Flores (2016), que sugerem correlação negativa entre autopromoção, comprometimento com interesse público, compaixão e autossacrifício. Esse resultado pode ser explicado porque o fator realização engloba valores com foco pessoal e de autoexpansão, expressando interesses e metas predominantemente individuais (FLORES; PASCHOL, 2016).

O valor relativo à autodeterminação/estimulação motivam a busca de independência de pensamento, ação, novidade e estimulação na vida (SCHWARTZ, 1992). Os resultados podem estar relacionados a um estilo de vida e trabalho com características distintas ao do setor público, trabalho menos burocratizado e mais informal, e que permita mudanças constantes de acordo com as pretensões

peçoais. Tem-se o desejo de que tais experiências no universo do trabalho sejam principalmente gratificantes em diversos aspectos, desde a experiência do prazer na realização de tarefas a da liberdade para decidir quando e como realizá-las (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012).

Em contrapartida, o valor que expressa segurança, que indica integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo (SCHWARTZ, 1992) mostrou-se relacionada ao interesse com o trabalho em órgãos públicos. Acredita-se que o ingresso de indivíduos no setor público esteja intimamente relacionado às garantias obtidas ao exercer um cargo público, melhorias nas condições de vida e *status quo* agregado.

Em primeiro lugar, acredita-se que existam outros fatores que melhor explicam a intenção de alunos universitários optarem por ingressar no setor público. Na literatura, têm-se outros estudos que também objetivam descrever quais fatores podem influenciar a escolha da carreira, sendo ela pública ou privada.

Em estudos realizados com estudantes universitários, Cavazotte, Lemos e Viana, (2012) enumeram fatores que influenciam e são importantes na busca de um local de trabalho. Elementos como, por exemplo, busca por crescimentos expressivos, reconhecimento dos esforços empregados e prazer na realização de tarefa, além de se estar em ambientes que permitam ter uma vida flexível, são valorizados quando são relacionados a um ambiente laboral. Aqueles autores reforçam que se trata de uma geração de indivíduos com elevada necessidade de satisfação, ambiciosos, desejosos de novidades, gregários e preocupados com a cidadania corporativa.

Gomes (2009) acredita que a forma com que esse público enfrenta o futuro profissional influencia nos resultados obtidos, ou seja, indivíduos que percebem o futuro profissional de uma maneira mais otimista possivelmente se sintam mais motivados a enfrentar eventuais dificuldades que possam encontrar pelo caminho.

Os estudos sobre valores (PORTO; TAMAYO, 2007) relatam que os valores podem funcionar como moderadores de relações entre variáveis, não sendo necessariamente preditores diretos.

Neste sentido, com o propósito de melhor explorar os dados aqui obtidos, foram verificadas relações entre as variáveis sociodemográficas e a intenção. Foram encontradas diferenças em relação à idade e ao setor em que os alunos trabalham

atualmente (para o caso dos alunos que trabalham). Em relação à idade, foi observada fraca correlação (0,203); contudo, a idade tem relação positiva com o interesse no setor público, ou seja, quanto maior a idade, maior o interesse em ingressar no serviço público.

A fim de comparar grupos e sua intenção de ingresso no serviço público, a seguir são demonstrados resultados referentes ao quarto objetivo específico. Os respondentes foram questionados se estavam trabalhando e, se a resposta fosse positiva, deveria responder qual era o setor do trabalho atual (público, privado, outro). Desse grupo, 34% dos alunos trabalhavam em órgãos públicos, 25% em no âmbito privado e 24% em outras configurações e por fim, 17% não estavam trabalhando. A Tabela 7 possui as pontuações médias de intenção de ingresso no setor público para cada grupo da amostra.

Foi utilizado o teste não-paramétrico de U de Mann-Whitney para comparar a variável intenção e o item que questionava se o respondente estava trabalhando. O resultado foi significativamente diferente entre quem trabalha no setor privado e quem trabalha no setor público ($U= 1.846,00$; $p < 0,01$). Demonstrando as divergências relevantes entre os grupos pesquisados.

Tabela 7 – Análise entre intenção de ingresso no serviço público e trabalho atual.

Setor de Trabalho	Pontuação Média de Intenção
Público	4,00
Privado	2,00
Outro	3,00
Não trabalham	3,00

Fonte: UnB, elaborada pela autora.

Diante do exposto, os resultados indicam que os estudantes que já estavam trabalhando no setor público (concursados ou não) têm maior propensão em permanecer no mesmo. Neste sentido, acredita-se que os estudantes que já vivenciaram a rotina e os benefícios do trabalho em um órgão público estariam muito mais propensos a quererem continuar com suas atividades laborais nesse local de trabalho. Podem também considerar a oportunidade disponível.

O grupo que estava trabalhando em organizações privadas obteve a menor pontuação média ($M = 2,00$) em uma escala de 1 a 5, ou seja, um valor relativamente baixo e que pode ser explicado pelo fato desse grupo já se encontrar inserido em um contexto privado e com características claramente diferentes dos outros cenários; e por estar mais próximo do final do curso, já pode estar alocado em alguma instituição de interesse futuro após a graduação.

Os dados sugerem que as experiências atuais dos estudantes em relação ao trabalho acabam tendo influência na perspectiva de carreira futura por já estarem envolvidos no contexto e objetivarem as condições oferecidas em cada contexto de trabalho. A crise econômica que o Brasil tem enfrentado nos últimos anos também pode ser um fator influenciador para o aumento do interesse de alunos no serviço público.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Nas linhas a seguir, têm-se as principais contribuições da pesquisa, a descrição sobre quais foram as limitações do estudo e as principais recomendações para futuras pesquisas sobre a temática apresentada.

O objetivo geral foi verificar a relação entre os valores do trabalho de alunos do Curso de Administração da Universidade de Brasília (UnB) e a intenção de ingressar no serviço público. De modo específico, a pesquisa buscou descrever os valores do trabalho e a intenção de ingresso no serviço público dos alunos do curso da Universidade em questão.

O presente estudo encontrou informações conclusivas em relação ao perfil de valores do trabalho, em que a Segurança e realização foram valores destaques entre o grupo pesquisado. Além disso, valores relativos à estabilidade tiveram convergência com a intenção de entrada no serviço público. Por fim, a intenção de entrada no serviço público é mais representativa para alunos já envolvidos com a esfera pública como discutido no capítulo anterior.

A presente pesquisa contribuiu com os estudos em gestão de pessoas e áreas relacionadas, já que foram relacionadas duas variáveis de interesse: 1) valores laborais; e, 2) intenção em ingressar no serviço público. Esta ficará à disposição do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE) da UnB, que poderá utilizá-la como ponto de partida para uma futura pesquisa censitária, a fim de possuírem informações mais detalhadas quanto ao perfil motivacional dos alunos matriculados e suas expectativas sobre carreira profissional.

O presente estudo limita-se em possuir uma amostra pequena e de conveniência, não necessariamente representativa do universo dos estudantes do Curso de Administração da UnB. Não se pode, assim, considerar o resultado final como sendo o comportamento dos alunos do curso da Universidade em questão.

Recomenda-se, portanto, em estudos futuros, a realização da pesquisa com amostra representativa de alunos. E também, que outras pesquisas descrevam a hierarquia de valores ao trabalho e a intenção de ingresso no serviço público na FACE/UnB, a fim de deterem informações relevantes frente às tomadas de decisão. Podem ser

testados ainda modelos causais entre as variáveis propostas, acrescentando relações de moderação e mediação entre elas. Não obstante, recomenda-se que esta pesquisa seja também aplicada em um grupo que não esteja trabalhando ou envolvida em algum tipo de atividade laboral para que possam ser inferidos novos resultados e informações mais assertivas quanto ao perfil motivacional do novo grupo pesquisado.

REFERÊNCIAS

ABRAHIM, G. S. O papel dos valores pessoais nas decisões de carreira. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 6, n. 2, p.35-44, jul./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/index.php/contextus/article/view/614/595>>. Acesso em: 15 out. 2016.

ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25704/27437>>. Acesso em: 15 out. 2016.

BILSKY, W.; JANIK, M.; SCHWARTZ, S. H. The structural organization of human values: evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 2, n. 5, p. 759-776, jul. 2011.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Escola de Administração Fazendária. **Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/assuntos/concursos_publicos/em-andamento-1/agencia-nacional-de-aviacao-civil-anac>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Universidade de Brasília**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.unb.br/>>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. Universidade de Brasília. Decanato de Ensino de Graduação. Diretoria Técnica de Graduação. **Guia do Calouro 2º 2016**. Brasília: Editora UnB, 2016. Disponível em: <http://boasvindas.unb.br/assets/guia_calouro.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2016.

CARVALHO, V. D.; FREITAS, T. A.; BOAS, E. M. V. Valores do trabalho na economia solidária: uma análise de conteúdo dos artigos em periódicos nacionais na área de Administração. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, a. 10, n. 14, p. 348-369, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/view/305/146>>. Acesso em: 17 set. 2016.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 162-180, mar. 2012. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5251/3985>>. Acesso em: 1 ago. 2016.

CENTRO BRASILEIRO DE PESQUISA EM AVALIAÇÃO E SELEÇÃO E DE PROMOÇÃO DE EVENTOS – CEBRASPE. **Instituto Nacional do Seguro Social**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/CONcursos/INSS_2015/>. Acesso em: 15 out. 2016.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONCURSO Público para Provimento de Cargos de Nível Superior e de Nível Intermediário da Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC – 2015/2016. In: **Grancursos on line**, blog, 2016. Disponível em: <http://blog.grancursosonline.com.br/wp-content/uploads/2016/02/Candidato_x_Vaga-1.pdf?4ff9c9>. Acesso em: 10 out. 2016.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2016.

DANCEY, C. P.; REIDY, John. **Estatística sem Matemática para Psicologia**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. 608 p. (Série Métodos de Pesquisa).

DE FREITAS, M. E. **Cultura organizacional. Formação, tipologias e impactos**. São Paulo: Makron, 1994.

FISCHER, R.; MILFONT, T.; GOUVEIA, V. V. Does Social Context Affect Value Structures? Testing the Within-Country Stability of Value Structures With a Functional Theory of Values. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 253- 270, mar. 2011.

FLORES, C.; PASCHOAL, T. Quem Quer Trabalhar no Setor Público? Valores Pessoais e Motivação Para o Serviço Público de Servidores Brasileiros. **Encontro da Associação Brasileira de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração 2016**, XL Enanpad, 2016.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Ranking Universitário Folha 2016**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://ruf.folha.uol.com.br/2016/ranking-de-universidades/>>. Acesso em: 5 out. 2016.

FONSECA, A. M. O.; PORTO, J. B.; BARROSO, A. C. O efeito de valores pessoais nas atitudes perante estilos de liderança. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 3, ed. esp. p.122-149, maio/jun. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n3/07.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2016.

GOMES, D. C. Valores pessoais e gestão do conhecimento organizacional. **RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 1, n. 2, art. 2, p. 21-33, 2009.

GÜNTHER, H. Uma tentativa de traduzir e adaptar a escala de valores de Rokeach para uso no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 58-72, jul./set. 1981. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/18600/17342>>. Acesso em: 11 ago. 2016.

OLIVEIRA, A.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 39, n. 2, p. 129-140, abr./maio/jun. 2004.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173-180, maio/ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n2/a07v21n2.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2016.

PERRY, J. L. Measuring Public Service Motivation: an assesment of construct reliability and validity. **Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART**, v. 6, n. 1, p. 5-22, jan. 1996. Disponível em: <http://www.indiana.edu/~jlpweb/papers/measuring%20psm_perry_JPART1996.pdf>. Acesso em: 19 set. 2016.

_____; WISE, L. R. The motivational bases of public service. **Public Administration Review**, p. 367-373, maio/jun. 1990. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Lois_Wise/publication/230557740_The_Motivation_Bases_of_Public_Service/links/0c96053a9b7c07658e000000.pdf>. Acesso em: 10 out. 2016.

PORTO, J. B; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v23n1/a10v23n1.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2016.

_____; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: teoria e pesquisa**. Brasília, v. 23, n. 1, p. 63-70, jan./mar. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23n1/a08v23n1.pdf>>. Acesso em: 07 out. 2016.

_____; _____. Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. **Psicologia: reflexão & crítica**, v. 19, n. 1, p. 151-158, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v19n1/31304.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____; _____. Work values' scale: WVS. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, maio/ago. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n2/a06v19n2.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

RODRIGUES, M. **Assédio moral e a estabilidade dos valores do trabalho**. São Paulo: Editora da Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2005.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: an international review**, v. 48, n. 1, p. 49-71, jan. 1999.

SAMUEL, Y.; LEWIN-EPSTEIN, N. The occupational situs as a predictor of work values. **American Journal of Sociology**, v. 85, n. 3, p. 625-639, nov. 1979.

SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. **Applied Psychology**, v. 48, n. 1, p. 23-47, 1999. Disponível em: <http://www.uv.es/rrhdoc/Doc/Seminarios/2009/glazer/to_read/Schwartz_1999.pdf>. Acesso em: 1 jul 2016.

_____. An overview of the Schwartz theory of basic values. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc>>. Acesso em: 18 set. 2016.

_____. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 1-65, 1992.

_____; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 53, n. 3, p. 550-562, set. 1987.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONÇA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 39-45, jan./abr. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v20n45/a06v20n45.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2016.

SOUZA, J. V. R. **Verificação da relação entre os valores pessoais e a predisposição ao consumo sustentável**. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61153/000864089.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 out. 2016.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 9, n. 2, p. 329-348, maio/ago. 1993.

TINOCO, J. E. P.; ASSENCIO, E. W.; JOÃO, B. N.; CLARO, J. A. C. S. Influência dos valores individuais no desempenho empresarial: um estudo usando o inventário de valores de Schwartz. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, P. 139-155, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrj/article/viewFile/1209/1145>>. Acesso em: 15 out. 2016.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da Pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE “A” – Instruções para Respostas

Prezados Colegas,

Estou realizando uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Administração da Universidade de Brasília (UnB), que é sobre percepção de alunos sobre o trabalho. Os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Sua participação é voluntária e seu anonimato será garantido.

Sua participação é voluntária e anônima. Ao responder ao questionário, você concorda em participar da pesquisa.

Em primeiro lugar, você deve perguntar a si próprio: “Quais são os princípios que orientam minha vida no trabalho?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses princípios constituem os valores do trabalho.

Muito obrigada,

Rafaela Santana

APÊNDICE “B” – Escala de Valores Relativos ao Trabalho Revisada

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

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

É importante para mim:				
1. Ajudar os outros	1	2	3	4 5
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4 5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4 5
4. Demonstrar minhas competências	1	2	3	4 5
5. Obter estabilidade financeira	1	2	3	4 5
6. Ganhar dinheiro	1	2	3	4 5
7. Obedecer às normas do trabalho	1	2	3	4 5
8. Poder me sustentar financeiramente	1	2	3	4 5
9. Respeitar a hierarquia	1	2	3	4 5
10. Ser admirado pelo meu trabalho	1	2	3	4 5
11. Ser bem-sucedido na minha profissão	1	2	3	4 5
12. Ser independente financeiramente	1	2	3	4 5
13. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	1	2	3	4 5
14. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	1	2	3	4 5
15. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4 5
16. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4 5
17. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	1	2	3	4 5
18. Ter compromisso social	1	2	3	4 5
19. Ter desafios constantes	1	2	3	4 5
20. Ter fama	1	2	3	4 5
21. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	1	2	3	4 5
22. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4 5
23. Ter prestígio	1	2	3	4 5

É importante para mim:					
24. Ter um trabalho arriscado	1	2	3	4	5
25. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	1	2	3	4	5
26. Ter um trabalho criativo	1	2	3	4	5
27. Ter um trabalho inovador	1	2	3	4	5
28. Ter um trabalho organizado	1	2	3	4	5
29. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	1	2	3	4	5
30. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	1	2	3	4	5
31. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	1	2	3	4	5
32. Ter um trabalho que requer originalidade	1	2	3	4	5
33. Ter uma profissão reconhecida socialmente	1	2	3	4	5
34. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5

APÊNDICE “C” – Escala de Intenção de Entrada no Serviço Público

Agora responda:

Qual sua intenção em ingressar no serviço público nos próximos anos?

1	2	3	4	5
Nenhuma intenção		Média intenção		Alta intenção

APÊNDICE “D” – Dados Complementares

Você trabalha? () Sim () Não

Se sim,

() Serviço Público

() Serviço Privado

() Outro _____

Gênero: () Feminino () Masculino

Idade: _____ anos.

Qual seu semestre? _____ semestre.