



IDENTIFICAÇÃO DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO DE ALUNOS DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA

Luiz Antonio Lourencetti

Doutorando em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil.

E-mail: luizlourencetti@gmail.com

Mário Sacomano Neto

Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de São Carlos, Brasil. Professor da Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

E-mail: sacomanoneto@gmail.com

Gilberto Miller Devós Ganga

Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade de São Paulo, Brasil. Professor da Universidade Federal de São Carlos, Brasil.

E-mail: ganga@dep.ufscar.br

Resumo

O estudo objetiva identificar os valores relativos ao trabalho de alunos de cursos de pós-graduação de uma universidade pública. O estudo também explora as diferenças desses valores com variáveis de gênero e tipo de organização em que esses alunos atuam. Para isso, os dados foram coletados por meio de *survey* utilizando uma adaptação da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R). O estudo adota uma metodologia descritiva, quantitativa e exploratória, identificando os valores relativos ao trabalho de uma amostra de 78 estudantes com média de idade igual a 33,21 anos (DP= 8,81), variando entre 23 e 63 anos, sendo 61,5% ($n=48$) do gênero feminino, provenientes de três cursos de pós-graduação. Em seguida, aplica-se a técnica de análise fatorial dos itens da EVT-R, objetivando identificar relações de dependência entre as variáveis. Tal análise demonstrou que a amostra, de forma geral, apresentou prioridade para itens relacionados ao valor relativo ao trabalho *Estabilidade* que se refere à busca por segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Em relação às diferenças de gênero, não foram encontradas evidências significativas de diferenças entre os fatores identificados. Já com relação ao tipo de empresa em que trabalha, observaram-se diferenças no fator associado aos valores *Prestígio* e *Realização Profissional*, que se evidenciou significativamente diferente para a amostra de empresas públicas e privadas.

Palavras-chave: Valores. Valores relativos ao trabalho. Estudantes de pós-graduação. Trabalho. Universidade pública.

IDENTIFICATION OF WORK VALUES IN POST-GRADUATION STUDENTS OF A PUBLIC UNIVERSITY

Abstract

This study aimed to identify post-graduation student's work values - in a Brazilian federal university and the differences of these values and the relationship with variables such as gender and type of organization. For this, data were collected through a survey using an adaptation of the Revised Work Values Scale (WVS-R). A descriptive, exploratory and quantitative methodology was employed, identifying the work values in a sample of 78 students with an average age of 33.21 years old (SD = 8.81), ranging between 23 and 63 years old, with 61.5% (n = 48) of females from three post-graduation

courses. Factorial analysis was performed aiming to identify dependency relationships between variables. This analysis demonstrated that sample, in general, presented priority to items related to work value Stability related to the search for security and order in life through work, making it possible to provide the material needs. Regarding gender differences, significant evidence of differences between the identified factors were not found. In relation to the type of business, there were differences in the factor associated with Prestige values and Professional Realization, which showed significantly different for the sample of public and private companies.

Keywords: Values. Work values. Post-graduation students. Work. Public university.

1 INTRODUÇÃO

É notório que ao longo dos anos a sociedade passa por uma série de mudanças que afetam toda sua dinâmica de funcionamento. Em ambiente social, podem estar relacionadas a diversas variáveis, tais como: a diversidade de meios de comunicação e a velocidade com que as informações são transmitidas, a estruturação familiar, às mudanças nos espaços urbanos, às demandas econômicas, aos novos modelos e modalidades de trabalho, dentre outras variáveis relacionadas a diferentes conjunturas (PINHO, 2011; STROBINO; TEIXEIRA, 2014; SZAPIRO, 2003).

Essas mudanças acabam por também ocasionar transformações nas relações de trabalho, afetando, direta e indiretamente, o processo de desenvolvimento dos indivíduos, uma vez que o trabalho representa um dos principais contextos de socialização e subsistência; contexto no qual muito do tempo de um indivíduo é gasto (DOSE, 1997; PORTO; TAMAYO, 2003).

Historicamente, o trabalho sofreu modificações, sendo que estruturalmente variou desde as primitivas atividades de caça, pesca e coleta, até aquelas que utilizam as mais recentes tecnologias (ROJAS; YEREZ, 2014). O processo de escolha de um trabalho pelos indivíduos também sofreu alterações. No passado a escolha de uma profissão era algo restrito, determinado pela família, ou camada social a qual o indivíduo pertencia, e que determinava o ofício a ser exercido. Entretanto, essa restrição, não era encarada como um problema, uma vez que a diversificação de ofícios que poderiam ser exercidos também era limitada (ALMEIDA, 2010; MOURA, 2008).

Ainda nesse contexto de transformações, as organizações identificaram a necessidade e optaram por investir cada vez mais recursos em seu capital humano e em ferramentas de gestão, desenvolvendo ações que proporcionam melhor compreensão do comportamento humano e de seus determinantes, como forma de diferenciação e obtenção de vantagem competitiva (ARMSTRONG, 2006). O investimento na compreensão dos determinantes do comportamento humano é de relativa importância, pois ao longo de sua história de vida o indivíduo constrói um conjunto de crenças e princípios que servem de critérios norteadores para seus comportamentos e atitudes, sendo que esse conjunto de crenças e princípios constituem seus valores (SCHWARTZ, 1992; 1994; 2012; SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Ao se estabelecer que os valores influenciam comportamentos e atitudes, têm-se então a compreensão de que eles estão associados a todos os contextos que envolvem a emissão de comportamentos. Partindo de tal pressuposto, nota-se que uma compreensão detalhada dos valores e de sua relação com o comportamento humano pode representar um importante foco de estudo, nas mais diferentes áreas, pois os indivíduos se comportam em diferentes ambientes e contextos. O estudo dos valores auxilia na caracterização de fenômenos sociais e também na compreensão do próprio indivíduo, da sociedade e de grupos culturais, possibilitando explicar as bases motivacionais de atitudes e comportamentos (BILSKY, 2009; SCHWARTZ, 2012).

Dada a importância do trabalho na sociedade, o estudo das relações entre valores e trabalho passou a ser um tema importante, sendo alvo de variados estudos (CAMMAROSANO; SANTOS; ROJAS, 2014; ESTIVALETE et al., 2011; JIN; ROUNDS, 2012; PORTO, 2008; SILVA, MENDONCA, ZANINI, 2010; TEIXEIRA; MONTEIRO, 2008). Na medida em que os valores reúnem alguns dos elementos necessários para que se promova o julgamento de uma determinada situação e, a partir de tal, o indivíduo possa tomar uma decisão com base no que acredita ser desejável, seu estudo tem permitido compreender como os indivíduos se comportam frente às demandas relacionadas ao trabalho (SCHWARTZ, 1992; 1994; 2012; SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Como abordado anteriormente, os valores podem ser objetivamente entendidos como um conjunto de critérios e metas que atuam como norteadores do comportamento dos indivíduos e, nesse sentido, seu estudo possibilitaria a compreensão dos condicionantes que influenciam também no mundo do trabalho, da motivação e do comprometimento dos indivíduos para tal (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO, 2008). Mendes e Tamayo (2001) apontam que os valores são também inerentes às organizações, sendo parte constituinte de seu ambiente cultural, possuindo importância tanto na definição dos objetivos e estratégias organizacionais, como também para atender as necessidades dos indivíduos que as compõem.

Contudo, ainda que os valores de uma organização possam ser compartilhados pela maior parte dos indivíduos nela envolvidos, esses valores não são necessariamente os mesmos de seus membros e, tampouco, seus membros possuem os mesmos valores entre si (PATO-OLIVEIRA; TAMAYO, 2002). Desse modo, compreender os valores dos indivíduos pode auxiliar as organizações na estruturação e implementação de estratégias organizacionais que promovam a maximização de resultados e a melhoria de processos organizacionais, aliados à promoção do bem-estar daqueles a compõem.

Diante do exposto, acerca da relação entre valores e trabalho, cabe a indagação: quais são os valores relativos ao trabalho? Para responder a essa questão, este estudo busca identificar os valores relativos ao trabalho de alunos de cursos de pós-graduação de uma universidade pública federal brasileira. Para isso, como será mais bem detalhado adiante, adota-se como instrumento de coleta de dados a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) (PORTO; PILATI, 2010), baseada nos pressupostos teóricos da *Teoria dos Valores Humanos* (SCHWARTZ; BILSKY, 1987; SCHWARTZ, 1992) – amplamente referenciada como um dos mais coesos constructos teóricos acerca dos valores (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004; PATO-OLIVEIRA; TAMAYO, 2002; PORTO; TAMAYO, 2003; 2006; PORTO; PILATI, 2010; TAMAYO, 2005).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria dos Valores

A literatura aponta que o estudo dos valores tem sido alvo de interesse de diversas áreas do conhecimento, tais como a Antropologia, Economia, Filosofia, Sociologia e Psicologia (BILSKY, 2009; PORTO; TAMAYO, 2003; SCHWARTZ; BILSKY, 1987; SCHWARTZ, 2012). Entretanto, ainda que tenha sido alvo de interesse em diversas teorias, nas mais variadas ciências, não se observa coesão em torno de uma definição única do conceito de valores (BILSKY, 2009). Assim, o diálogo entre as distintas disciplinas, a fim de uma definição única para o conceito, permanece difuso, pois podem ser notadas apenas concordâncias parciais sobre os conceitos presentes em cada uma das diferentes teorias; dificultando uma sólida comparação de estudos, eventuais resultados e escopos teóricos (BILSKY, 2009; PORTO; PILATI, 2010; SCHWARTZ 1992).

Nesse sentido, como dito anteriormente, compreendendo as diferentes interpretações teóricas acerca dos valores e a necessidade de adoção de um constructo teórico para a compreensão dos valores, foi adotado neste estudo a *Teoria dos Valores Humanos*, proposta nos trabalhos desenvolvidos por Schwartz e Bilsky (1987) e Schwartz (1992), baseada em princípios e pressupostos da Psicologia Social, referenciada por diversos autores como uma das mais coesas teorias acerca dos valores e também uma das mais utilizadas para embasar as pesquisas presentes na literatura (CAMMAROSANO; SANTOS; ROJAS, 2014; ESTIVALETE et al., 2004; PATO-OLIVEIRA; TAMAYO, 2002; PORTO; TAMAYO, 2003; 2006; PORTO; PILATI, 2010; TAMAYO, 2005).

Schwartz e Bilsky (1987) desenvolveram sua teoria dos tipos universais de valores apontando-os como um conjunto de representações cognitivas de três necessidades humanas universais: “necessidades biológicas do organismo; necessidades de interação para a coordenação interpessoal; demandas sociais para o bem-estar e sobrevivência do grupo” (SCHWARTZ E BILSKY, 1987, p. 551). Os valores seriam então definidos como: “(a) conceitos ou crenças, (b) sobre os estados finais desejáveis ou comportamentos, (c) que transcendem situações específicas, (d) que guiam a seleção ou avaliação de comportamento e eventos, e (e) são ordenados por sua importância” (SCHWARTZ E BILSKY, 1987, p. 551, tradução nossa). Ou seja, na compreensão dos autores, valores podem ser entendidos como um conjunto de pressupostos norteadores dos comportamentos.

A partir de tais conceitos e com o objetivo de aprimorá-lo, Schwartz (1992) realizou revisão teórica e empírica, apresentando uma concepção de estruturas e conteúdos universais dos valores. Nas proposições do autor, os valores são definidos como metas e objetivos trans-situacionais desejáveis e que servem como princípios orientadores de indivíduos ou grupos sociais. Tal definição implica na concepção de que os valores servem a interesses, podendo motivar e direcionar ações – inclusive fornecendo intensidade emocional – funcionando como baliza para o julgamento e justificação dessas ações. Nessa compreensão, aponta ainda que os valores são adquiridos tanto através da socialização de valores já presentes no grupo, como também pelas experiências individuais e o que distingue os valores entre si é o tipo de meta motivacional que expressam (SCHWARTZ, 1992, 1994).

Segundo Schwartz (1994): “os valores representam, na forma de metas conscientes, respostas a três necessidades universais” (p. 21) – necessidades biológicas do organismo; necessidades de interação e coordenação social; demandas para o funcionamento e sobrevivência do grupo. E, de tais necessidades inerentes à existência humana, se deriva uma tipologia específica dos diferentes conteúdos dos valores, onde cada tipo motivacional é composto por um conjunto de valores que se aglutinam por similaridade.

Assim, a tipologia é delineada pelo autor em dez tipos motivacionais de valores, definidos a partir de seu objetivo central, que seriam: (a) Autodeterminação – associado a um pensamento independente e independência de escolha, criatividade; (b) Benevolência – objetivo de preservação e valorização do bem-estar das pessoas com quem se está frequentemente em um contato pessoal; (c) Conformidade – relativo a restrição de ações, inclinações e impulsos que possam prejudicar, perturbar ou violar expectativas e normas sociais; (d) Estimulação – associado à necessidade de estímulos e excitação, novidades e desafios; (e) Hedonismo – relacionado ao prazer e senso de gratificação para com si mesmo; (f) Poder – relativo ao *status* social e ao prestígio e dominação de pessoas e recursos; (g) Realização – metas de demonstração de competência e obtenção de aprovação social; (h) Segurança – segurança, harmonia e estabilidade da sociedade e de si mesmo; (i) Tradição – associado a tradições, ritos, crenças e normas de respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias da cultura ou religião; (j) Universalismo – compreensão, apreciação, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza (SCHWARTZ, 1992;1994).

No modelo teórico, Schwartz (1992) aponta que os tipos motivacionais apresentam uma estrutura de relações dinâmicas, destacando a possibilidade de compatibilidades e incompatibilidades entre si. Valores relacionados a interesses individuais (Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) são arranjados em oposição àqueles relacionados a interesses coletivos (Benevolência, Tradição e Conformidade), e aqueles interesses considerados mistos (Universalismo e Segurança), se posicionam na fronteira entre o individual e o coletivo.

Para o autor, a relação entre os tipos motivacionais de valores e os valores individuais pode ser representada em uma estrutura bidimensional (cf. SCHWARTZ, 1992) composta por quatro tipos de valores de ordem superior, associados em duas dimensões básicas e bipolares, denominados de *Abertura à mudança versus Conservação* e *Autotranscendência versus Autopromoção*. A primeira relação bipolar aponta valores que motivam as pessoas em seguir seus próprios interesses intelectuais e emocionais em direções incertas (Abertura à mudança) em oposição à manutenção do *status quo* e das tradições (Conservação). Por sua vez, a segunda dimensão apresenta valores que motivam as pessoas em transcender preocupações egoístas e promover o bem-estar de outros (Autotranscendência) em oposição àqueles que motivam os indivíduos em favorecer seus próprios interesses (Autopromoção) (SCHWARTZ, 1992). Schwartz (1992) destaca que quanto mais distantes os tipos motivacionais de valores se encontrarem nessa relação, mais contrastantes serão seus objetivos e, conflitos poderão surgir.

2.2 Valores Relativos ao Trabalho

Partindo dos conceitos da Teoria dos Valores de Schwartz (1992) e compreendendo esforços relacionados à coesão teórica e construção de instrumentos de mensuração dos valores, sobretudo relacionados ao trabalho, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram e validaram escala para a mensuração dos valores relativos ao trabalho na população brasileira, denominada Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT). Segundo os autores, foram apresentadas várias definições acerca do conceito de valores relativos ao trabalho, tendo, todas elas, em comum a ênfase naquilo “que é importante para a pessoa no trabalho, ou preferido e desejado por ela” (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146). Desse modo, para a confecção da EVT, os autores adotaram como definição que valores relativos ao trabalho são:

[...] 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).

Nessa definição os autores salientam que os valores relativos ao trabalho podem ser classificados em pessoais, sociais e culturais. Ainda que existam três classificações, a EVT refere-se apenas aos valores pessoais relativos ao trabalho:

Os valores pessoais relativos ao trabalho são os princípios que guiam a vida no trabalho do indivíduo, enquanto que os valores sociais relativos ao trabalho se referem à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas. Já os valores culturais relativos ao trabalho são os princípios endossados e promovidos por um grupo que podem ser definidos como os valores compartilhados dos membros do grupo ou aqueles definidos por líderes ou pessoas significativas (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146).

A EVT consiste em um questionário composto por 45 itens avaliados por meio de uma escala *likert* de cinco pontos, variando de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante). Os itens da escala são divididos em quatro fatores denominados Realização Profissional, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade, que correspondem, respectivamente, às quatro estruturas de ordem superior apresentadas por Schwartz (1992): Abertura à mudança, Autotranscendência, Autopromoção, Conservação

Entendendo a necessidade de revisão teórica do modelo da EVT, Porto e Pilati (2010) conduziram uma revisão da escala, propondo a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R). Partindo da EVT os autores inseriram novos itens ao questionário objetivando aproximar a escala, ainda mais, do constructo teórico proposto pela teoria de Schwartz (1992). Porém, após a exclusão de itens avaliados como complexos, de baixa correlação ou com problemas de interpretação a EVT-R foi estruturada com um conjunto de 34 itens e, assim como a EVT, devem ser avaliados por meio de uma escala *likert* de cinco pontos, variando de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante).

A EVT-R foi satisfatoriamente utilizada em estudos que objetivaram avaliar a influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira de estudantes de Instituições de Ensino Superior (ANDRADE et al., 2014) e na análise dos valores relativos ao trabalho de pesquisadores de organização pública (CAMMAROSANO; SANTOS; ROJAS, 2014). O instrumento contribuiu para a obtenção de resultados que levaram a uma melhor compreensão na organização dos valores relativos ao trabalho e do que os indivíduos consideram como importante no contexto do trabalho.

Como abordado anteriormente, à medida que os valores são construídos a partir da história de vida dos indivíduos, eles estão suscetíveis a mudanças ao longo do ciclo de vida. No que diz respeito à mudança dos valores ao longo da vida dos indivíduos, Porto e Tamayo (2006) apontam que nos anos iniciais de vida os valores são similares aos dos pais, porém ao longo do desenvolvimento, principalmente em momentos quando os indivíduos passam a ter contato com pares em outros ambientes, como a universidade, eles passam a se relacionar com outros agentes socializadores que podem exercer influência sobre seus valores.

Nesse sentido, compreendendo a mudança dos valores ao longo do processo de desenvolvimento, o estudo dos valores relativos ao trabalho tem se configurado como importante foco de estudo no contexto organizacional, sendo evidenciadas por diversos autores relações entre os valores relativos ao trabalho e diferentes variáveis, como gênero, idade, tipo de organização, dentre outras que se relacionam ao contexto de trabalho (CAMMAROSANO; SANTOS; ROJAS, 2014; ESTIVALETE et al., 2011; JIN; ROUNDS, 2012; SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010).

As diferenças de gênero correspondem a uma importante variável discutida na literatura que tange o contexto organizacional. Silva, Mendonça e Zanini (2010) estudaram as diferenças no estabelecimento das prioridades axiológicas laborais e a satisfação das metas motivacionais relacionadas ao trabalho em relação ao gênero em universitários, população que, em geral, se encontra em estágio inicial na carreira profissional. O estudo que abarcou uma amostra composta por 178 estudantes de diversos cursos universitários de uma universidade privada brasileira, com idade média de 30,46 anos (DP = 8,2), e 59,6% do gênero feminino. Os dados evidenciaram que as mulheres tendem a apresentar valores relativos à realização profissional e estabilidade, enquanto que os homens tendem a considerar mais importantes relações sociais e prestígio.

Estivalete et al. (2011) também se preocuparam em avaliar as diferenças dos valores relativos ao trabalho entre gêneros. Para isso aplicaram a EVT em uma amostra de 130 funcionários de uma indústria frigorífica, sendo 100 funcionários do gênero masculino e 30 do gênero feminino. Os resultados apontaram similaridades com os achados de Silva, Mendonça e

Zanini (2010), indicando que as mulheres priorizam mais a realização no trabalho e estabilidade, quando comparadas aos homens; e os homens, por sua vez, tendem a priorizar o prestígio.

A premissa das diferenças entre os gêneros foi ainda observada por Silveira (2006), o qual também observou que o gênero masculino tende a atribuir a maior importância ao convívio social e também em ter condições de se sustentar pelo trabalho. Já o gênero feminino objetiva uma maior satisfação pessoal.

Outra importante variável relacionada aos valores relativos ao trabalho consiste na idade. Jin e Rounds (2012) conduziram vasta análise de literatura considerando artigos de estudos longitudinais publicados entre 1940 e 2011, nas áreas de psicologia, sociologia e educação, usando combinações de palavras-chave como: valor do trabalho, valores de trabalho, valores ocupacionais, mudança e estabilidade. Os dados permitiram a análise da estabilidade e mudanças dos valores do trabalho ao longo do ciclo de vida. Segundo os autores, o nível de estabilidade foi menor durante os anos de faculdade (18-22 anos) e mais alto em período posterior, após a entrada no mercado de trabalho (acima dos 22 anos). Os dados indicaram ainda que entre os 18 e 22 anos de idade, os participantes davam mais importância aos valores associados à estrutura de ordem superior *Abertura à Mudança*, associado ao fator *Realização Profissional*; entre os 22 e 26 anos apenas os valores associados à *Conservação*, relacionado à *Estabilidade* mostraram um aumento na importância; tais valores associados à *Estabilidade* permaneceram em aumento contínuo após os 26 anos, além de um aumento substancial dos valores associados à *Autopromoção*, relacionado ao *Prestígio*.

A partir do que fora brevemente exposto até aqui, tomando como base os pressupostos teóricos apresentados, este estudo objetivou identificar os valores relativos ao trabalho de alunos de cursos de pós-graduação de uma universidade pública federal, que estavam em atuação profissional, identificando diferenças desses valores e também sua relação com variáveis de gênero e tipo de organização em que atuava (pública ou privada). Este estudo pode ser justificado pelas contribuições no sentido de compreender comportamentos e ações dos indivíduos, principalmente no que toca o contexto do trabalho, visto que tal se caracteriza como ambiente vital do homem, sendo um dos contextos em que ele passa a maior parte de seu tempo (DOSE, 1997; PORTO; TAMAYO, 2003).

Ademais, acredita-se que a compreensão dos valores relativos ao trabalho constitui escopo de interesse para diversas áreas associadas à dinâmica e interdisciplinar relação homem-trabalho, auxiliando na compreensão de processos comportamentais e fatores subjetivos que estão associados ao ambiente do trabalho, possibilitando um refinamento de estratégias de gestão nas organizações (BILSKY, 2009; SCHWARTZ, 2012). Os valores individuais dos trabalhadores e o conjunto de crenças organizacionais podem, por exemplo, impor certa resistência à gestão do conhecimento em uma organização. Assim, sendo os valores um ativo informacional intangível, sua compreensão auxiliaria no desenvolvimento de estratégias informacionais nos diferentes contextos organizacionais, de modo que se promova uma adequada gestão do conhecimento e informação (SILVA, 2002; SOUZA; DIAS; NASSIF, 2011).

3 METODOLOGIA

A teoria metodológica utilizada na pesquisa foi a doutrina positivista, por meio de uma abordagem quantitativa de pesquisa (COLLINS; HUSSEY, 2005). Dentre os métodos quantitativos de pesquisa destaca-se a pesquisa de levantamento do tipo *survey* (GANGA, 2012).

A *survey* pode ser definida como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um determinado grupo de pessoas, indicado como

representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, geralmente um questionário (PINSONNEAULT; KRAEMER, 1993).

A população estudada na pesquisa foi composta por alunos de três cursos de pós-graduação – dois cursos de especialização (*lato sensu*) e um curso de mestrado profissionalizante (*stricto sensu*) – de uma universidade pública federal do interior do Estado de São Paulo. A escolha por alunos de pós-graduação se deu por, em geral, esses serem evidenciados como indivíduos que buscam conhecimentos em prol de uma melhor qualificação profissional, além de outras consequências advindas da qualificação, como a mobilidade e crescimento profissional e de carreira ou aumento no nível de empregabilidade ou melhorias remuneração (GONDIM, 2002; GRAEML et al., 2006; QUELHAS; FILHO; FRANÇA, 2005).

A população dos referidos cursos, no ato da coleta de dados, era de 110 alunos regularmente matriculados (60 alunos para os dois cursos de especialização e 50 alunos relativos ao mestrado profissionalizante). A definição do tamanho da amostra seguiu a recomendação de Yamane (1967), indicando que em populações muito pequenas, o tamanho da amostra seja definido, no mínimo, por 50% da população. Foi obtido uma lista de *e-mails* dos alunos juntos às coordenações dos cursos/programas e a seguir a carta convite foi enviada para o endereço eletrônico de todos os participantes.

O levantamento realizado assumiu um caráter *descritivo-exploratório*. *Descritivo* por gerar indicadores estatísticos dos alunos dos respectivos cursos de pós-graduação, correlatas aos *valores relativos ao trabalho*, modelo conceitual adotado na pesquisa, e *Exploratório* em função da principal técnica de análise de dados utilizada, a análise fatorial, uma técnica de estatística multivariada (HAIR et al., 1998).

A técnica de coleta de dados utilizada foi um questionário estruturado em duas seções. A primeira seção conteve questões relativas a dados sociodemográficos dos participantes: idade, gênero, escolaridade, formação e tempo de atuação profissional. A escala usada nestas questões foi do tipo qualitativa nominal. O instrumento continha itens de preenchimento obrigatório e itens de preenchimento facultativo, sendo que em um dos itens do questionário os participantes eram questionados se estavam trabalhando no momento da pesquisa, se estivessem atuando profissionalmente eram solicitados a responder itens que questionavam o tipo de organização (pública ou privada), cargo ocupado e o tempo em que estava no cargo e após isso eram encaminhados à versão adaptada da EVT-R. Caso os participantes não estivessem atuando profissionalmente, eram diretamente encaminhados ao preenchimento da EVT-R.

A segunda seção, conteve questões acerca do modelo teórico-conceitual da pesquisa, ou seja, os Valores relativo ao Trabalho (EVT). Foi utilizada uma versão adaptada da EVT-R, contendo um conjunto de 34 itens que foram extraídos dos questionários contidos em Porto e Pilati (2010) e Cammarosano, Santos e Rojas (2014). Os itens foram ser mensurados por meio de uma escala de diferencial semântico de sete pontos, que variava de 1 (nada importante) a 7 (extremamente importante). A opção pelo uso da escala mencionada de sete pontos, se deu pela melhor distribuição dos dados oferecida pelo modelo.

3.1 Procedimento de coleta e análise dos dados

Previamente ao início da coleta dos dados optou-se por conduzir um estudo piloto visando obter um melhor refinamento metodológico, para isso foram selecionados 10 participantes com características similares à amostra que seria utilizada no estudo. Essa etapa foi importante para os ajustes finais e planejamento da coleta, além de testar eventuais plataformas que seriam utilizadas para coletar os dados. Ao final do estudo piloto os

questionários respondidos foram descartados e não integraram a amostra final analisada no estudo.

A coleta dos dados ocorreu no ano de 2014. Foi promovido um contato com a coordenação dos cursos de pós-graduação selecionados para solicitar autorização para realização da pesquisa e a disponibilização da lista de e-mails dos alunos. A estes foi encaminhado um e-mail informando sobre os objetivos da pesquisa e o *link* para responderem a mesma. Para o caso de a coordenação não disponibilizar a lista de e-mails dos alunos, foi apenas solicitado que encaminhassem a eles um e-mail informando sobre os objetivos da pesquisa e o *link* do instrumento.

O questionário foi disponibilizado em uma plataforma *on line*, denominada *Qualtrics* (Disponível em: <https://www.qualtrics.com>). Esta plataforma permitia que as respostas fossem armazenadas e dispostas em planilhas compatíveis com programas de análise estatística utilizado. Conforme mencionado anteriormente, a população dos alunos dos respectivos cursos de pós-graduação pesquisados foi de 110 alunos. Ao todo foram recebidos 82 questionários, o que correspondia a 75% da população, considerado por Yamane (1967), como extremamente satisfatório, no caso de populações muito pequenas. No entanto, o banco de dados continha algumas inconsistências e precisou ser tratado antes da análise estatística. Para esse refinamento do banco de dados foram adotados dois critérios de exclusão de casos considerados inconsistentes. O primeiro critério de exclusão adotado foi o de selecionar apenas participantes em que todas as questões haviam sido respondidas, tal critério eliminou dois questionários. Já o segundo critério de exclusão consistia em eliminar os participantes que não estivessem exercendo atividade profissional no período de aplicação do instrumento, tal critério eliminou outros dois questionários e foi adotado com o objetivo de manter uma maior consistência da amostra, compreendendo apenas indivíduos que estavam atuando profissionalmente no momento da coleta dos dados. Excluídos os casos inconsistentes a amostra final foi composta de 78 participantes, o que corresponde a uma representatividade de 71% da população, considerada ainda extremamente satisfatória.

Após a apuração de inconsistências no banco de dados procedeu-se a análise estatística. Foi utilizado o programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* - pacote estatístico para as ciências sociais), versão 20.0 (SPSS, 2010). Inicialmente foi realizada uma análise descritiva das características sociodemográficas dos respondentes. Posteriormente foi realizado uma análise descritiva dos itens da EVT-R por meio de medidas estatísticas de posição e dispersão. Nessa etapa foi empregado ainda o Teste não paramétrico de *Friedman* para ranqueamento dos itens da EVT-R.

Em seguida, foi conduzida uma análise fatorial exploratória dos itens da EVT-R. A Análise Fatorial é classificada como exploratória (MAROCO, 2010) quando não define, a priori, quais itens (variáveis observáveis/manifestas medidas pelo questionário) estão retidos em cada um dos fatores (constructos) definidas pelo modelo conceitual.

É importante destacar que “*um valor relativo ao trabalho*”, como, por exemplo, “*Realização Profissional*”, é uma variável latente, e não pode ser medida diretamente. As variáveis latentes a serem mensuradas nessa pesquisa são os “*valores relativos ao trabalho*”, e correspondem aos “*Fatores*” da “*Análise Fatorial*”. Esta técnica estatística multivariada, permite justamente identificar o comportamento latente entre as variáveis manifestas por meio da identificação da estrutura de correlação entre esses itens. A partir dos *scores* dos *Valores relativos ao trabalho* (Fatores retidos) foi possível realizar uma análise inferencial (Teste t para grupos, DANCEY; REIDY, 2006) a fim de observar eventuais diferenças entre os gêneros (masculino ou feminino) e *tipo de empresa em que trabalha* (pública ou privada). Os scores dos fatores foram extraídos pelo *método de Barlett*, que não pressupõe normalidade das variáveis.

4 RESULTADOS

4.1 Caracterização da amostra

A média de idade dos participantes foi 33,21 anos (DP= 8,81), variando entre 23 e 63 anos, sendo 61,5% ($n=48$) do gênero feminino, 71,8% ($n=56$) com formação na área de ciências humanas e 35,9% ($n=28$) com ao menos uma pós-graduação completa. Com relação à atuação profissional, 53,8% ($n=42$) dos participantes são provenientes de empresas privadas¹, 64,1% ($n=50$) está há no máximo cinco anos na mesma empresa e 71,8% ($n=56$) ocupam o mesmo cargo há até cinco anos. Uma descrição detalhada da amostra pode ser observada na *Tabela 1*, a seguir.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra

Variáveis		N	%	% Acumulado
<i>Gênero</i>	Feminino	48	61,5	-
	Masculino	30	38,5	-
<i>Escolaridade</i>	Ensino Superior Completo	8	10,3	10,3
	Pós-graduação Incompleta	38	48,7	59,0
	Pós-graduação Completa	28	35,9	94,9
	Outro	4	5,1	100
<i>Tipo de empresa</i>	Pública	36	46,2	46,2
	Privada	37	47,4	93,6
	Outro	5	6,4	100
<i>Tempo na empresa</i>	até 5 anos	50	64,1	64,1
	de 5 a 10 anos	17	21,8	85,9
	de 10 a 15 anos	3	3,8	89,7
	de 15 a 20 anos	1	1,3	91,0
	mais de 20 anos	7	9,0	100
<i>Tempo no cargo</i>	até 5 anos	56	71,8	71,8
	de 5 a 10 anos	19	24,4	96,2
	de 10 a 15 anos	1	1,3	97,4
	mais de 20 anos	2	2,6	100
<i>Área de formação</i>	Biológicas	3	3,8	3,8
	Exatas	18	23,1	26,9
	Humanas	56	71,8	98,7
	Outros	1	1,3	100

Fonte: Dados da Pesquisa.

4.2 Análise descritiva

A Tabela 2 descreve as estatísticas descritivas (mediana, moda, escores mínimo e máximo, o desvio padrão) dos itens que compõem a escala EVT-R. Os itens foram classificados em ordem decrescente por meio da aplicação do Teste não paramétrico de Friedman.

Tabela 2 – Distribuição dos escores dos itens da EVT-R

Indicadores	Constructo	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Rank
Q09	Estabilidade	7	7	1	7	1,01	2022,5
Q13	Estabilidade	7	7	1	7	0,94	1966

¹ Os participantes que preencheram a opção “Outro” na questão “6) Tipo de empresa” do Questionário de Caracterização foram agrupados e classificados como provenientes de Empresa Privada.

Indicadores	Constructo	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão	Rank
Q23	Estabilidade	7	7	1	7	0,99	1909
Q12	Prestígio	7	7	1	7	1,21	1886
Q06	Estabilidade	7	7	1	7	1,14	1849
Q14	Prestígio	7	7	1	7	1,33	1825,5
Q15	Prestígio	7	7	1	7	1,20	1821,5
Q32	Realização Profissional	6	7	1	7	1,13	1744
Q16	Relações Sociais	6,5	7	1	7	1,40	1654,5
Q18	Realização Profissional	6	7	1	7	1,26	1614,5
Q01	Relações Sociais	6	7	1	7	1,49	1594,5
Q02	Relações Sociais	6	7	1	7	1,48	1591,5
Q29	Estabilidade	6	7	1	7	1,47	1579,5
Q11	Prestígio	6	7	1	7	1,49	1577
Q07	Estabilidade	6	7	1	7	1,58	1523,5
Q05	Prestígio	6	Múltipla	1	7	1,53	1463
Q20	Realização Profissional	5	5	1	7	1,38	1364
Q19	Relações Sociais	5,5	7	1	7	1,50	1359
Q22	Realização Profissional	6	Múltipla	1	7	1,57	1351
Q03	Relações Sociais	6	7	1	7	1,90	1307
Q34	Realização Profissional	5	7	1	7	1,83	1304
Q28	Realização Profissional	6	6	1	7	1,42	1295
Q08	Estabilidade	6	6	1	7	1,80	1258,5
Q31	Realização Profissional	5	7	1	7	1,67	1247,5
Q10	Estabilidade	5	7	1	7	1,81	1213,5
Q27	Realização Profissional	5	6	1	7	1,42	1174
Q30	Realização Profissional	5	5	1	7	1,70	1140
Q33	Realização Profissional	5	5	1	7	1,37	1135,5
Q26	Estabilidade	5	7	1	7	2,01	1112
Q24	Prestígio	4	Múltipla	1	7	1,96	768,5
Q17	Prestígio	4	4	1	7	1,77	648,5
Q04	Prestígio	2	1	1	7	1,77	431
Q21	Prestígio	2	1	1	7	1,65	389,5
Q25	Prestígio	2	1	1	7	1,37	290

Friedman ANOVA and Kendall Coeff. of Concordance. Coeff. of Concordance = ,39119 Aver. rank $r = ,38328$

Fonte: Dados da Pesquisa.

Considerando os 10 primeiros itens ranqueados, observou-se que os três primeiros (Q09-Poder me sustentar financeiramente, Q13-Ser independente financeiramente e Q23-Ter melhores condições de vida) consistem de itens relacionados ao fator *Estabilidade* que se refere à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais; além desses, também relacionado ao fator *Estabilidade*, foi identificado o item Q06-Obter estabilidade financeira.

Os demais itens, dentre os 10 melhor ranqueados, foram associados ao fator *Prestígio*, conexo à busca por sucesso profissional e poder de influência no trabalho, com 3 itens (Q12-Ser bem-sucedido na minha profissão; Q14-Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho; Q15-Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho). Outros dois itens (Q18-Ter autonomia na realização das minhas tarefas e Q32-Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos), estão associados ao fator *Realização Profissional*, que se refere, principalmente, à busca de independência e autonomia intelectual e criativa no trabalho. Por fim, observa-se apenas um item (Q16-Ser útil para à sociedade) associado ao

fator *Relações sociais* e que representa à busca de relações sociais e contribuições para o desenvolvimento da sociedade por meio do trabalho.

Nessa análise também se observou que os itens de menor escore estão associados ao fator *Prestígio* (**Q04**-Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais; **Q17**-Supervisionar outras pessoas; **Q21**-Ter fama; **Q25**-Ter um trabalho arriscado).

4.3 Análise fatorial exploratória

A técnica de análise fatorial exploratória foi aplicada às variáveis (itens) da EVT-R para identificar as relações de dependência (correlações) entre elas. Na primeira interação foi calculado o coeficiente de adequação da amostra ($KMO=0,812$) e o teste de esfericidade de *Bartlett* (Qui-quadrado=2308,166; $p<0,000$). A análise da linha diagonal da matriz de correlações anti-imagem indicou que a medida de adequação da amostra (MSA) foi superior a 0,6 em todos os itens, exceto para os itens **Q4**-*Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais* ($MSA=0,35$) e **Q25**-*Ter um trabalho arriscado* ($MSA=0,41$). Assim, optou-se pela exclusão desses itens e a condução de uma nova interação com $KMO=0,849$ e teste de esfericidade de *Bartlett* (qui-quadrado=2176,013; $p<0,000$), onde todos os itens apresentaram MSA superior a 0,6. A análise do coeficiente de adequação da amostra, KMO, do teste de esfericidade de *Bartlett* e da linha diagonal da matriz de correlações anti-imagem atestaram a viabilidade de execução da análise fatorial para a referida amostra.

A extração dos fatores foi realizada por meio do método de rotação Promax. Foram retidos 7 fatores, com variância total de 77,4%, e carga fatorial superior a 0,45 (para cada item), como pode ser observado na *Tabela 3*, a seguir.

Tabela 3 - Resultados da Análise Fatorial dos itens da EVT-R

Itens/Variáveis	Fatores						
	1	2	3	4	5	6	7
Q02. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	0,97						
Q03. Combater injustiças sociais	0,92						
Q19. Ter compromisso social	0,87						
Q01. Ajudar os outros	0,85						
Q16. Ser útil para a sociedade	0,77						
Q14. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho		0,89					
Q05. Demonstrar minhas competências		0,84					
Q11. Ser admirado pelo meu trabalho		0,81					
Q15. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho		0,81					
Q12. Ser bem-sucedido na minha profissão		0,65					
Q33. Ter um trabalho que requer originalidade			0,99				
Q28. Ter um trabalho inovador			0,98				
Q27. Ter um trabalho criativo			0,97				
Q13. Ser independente financeiramente				0,91			
Q09. Poder me sustentar financeiramente				0,91			
Q06. Obter estabilidade financeira				0,90			
Q23. Ter melhores condições de vida				0,81			
Q07. Ganhar dinheiro				0,79			
Q10. Respeitar hierarquia					0,85		
Q26. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara					0,82		
Q08. Obedecer às normas do trabalho					0,82		

Q29. Ter um trabalho organizado					0,62		
Q21. Ter fama						0,83	
Q24. Ter prestígio						0,81	
Q30. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos						0,63	
Q34. Ter uma profissão reconhecida socialmente						0,62	
Q31. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas						0,55	
Q17. Supervisionar outras pessoas							0,61
Q18. Ter autonomia na realização das minhas tarefas							0,49
Q22. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho							0,46
Autovalores iniciais	13,06	3,07	2,72	1,90	1,79	1,17	1,06
% de Variância	40,8	9,6	8,5	5,9	5,6	3,7	3,3
% Cumulativa	40,8	50,4	58,9	64,9	70,5	74,1	77,4

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao se observar os dados da *Tabela 3*, em comparação ao proposto pelos autores da EVT-R (PORTO; PILATI, 2010) e a Teoria de Schwartz (1992), é possível notar que o **Fator 1** aglutinou itens relacionados à estrutura de ordem superior *Autotranscendência* e ao valor relativo ao trabalho *Relações Sociais* e estariam relacionados à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. O **Fator 2** reuniu itens associados à estrutura de ordem superior *Autopromoção* e ao valor relativo ao trabalho *Prestígio*, compreendendo à busca de sucesso, respeito e reconhecimento profissional. O **Fator 3** foi composto por itens que se associam a estrutura de ordem superior *Abertura à Mudança* e ao valor relativo ao trabalho *Realização Profissional*, associados à busca da possibilidade de expressar pensamentos com autonomia intelectual e criatividade para realização profissional. Os **Fatores 4 e 5** compreenderam itens relacionados a estrutura de ordem superior *Conservação* e o valor relativo ao trabalho *Estabilidade*, relativos à busca de segurança na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais e materiais (Q06, Q07, Q09, Q13 e Q23) e relativos normas, hierarquia e organização do trabalho (Q08, Q10, Q26 e Q29). Os **Fatores 6 e 7** aglutinaram itens que se associam tanto à *Realização Profissional (Abertura à Mudança)*, como ao *Prestígio (Autopromoção)*.

Comparando os dados ao que a Teoria de Schwartz (1992) dispõe sobre os tipos motivacionais, pode-se observar que o **Fator 1** compreende os tipos motivacionais *Universalismo* e *Benevolência*, contendo itens que se associam à preservação e valorização do bem-estar da sociedade, contemplados pela estrutura de ordem superior de *Autotranscendência*. O **Fator 2** se relaciona ao tipo motivacional *Realização* demonstrado pela busca por aprovação social por meio da competência no trabalho. O **Fator 3** apresentou relação com o tipo motivacional *Estimulação*, relacionado às novidades e desafios no trabalho. Tal associação com o tipo *Estimulação* também foi observada no **Fator 6** que se associou a este tipo e ao tipo *Hedonismo*, prazer e realização para com si mesmo; a relação com os dois fatores pode ser compreendida por ambos serem limítrofes na estrutura circular proposta por Schwartz (1992). O **Fator 4** agrupou itens associados a *Segurança* que se associa a estabilidade e segurança na vida pessoal por meio do trabalho. O **Fator 5** apresentou associação com o tipo motivacional *Conformidade* e *Tradição*, relacionados à manutenção da ordem e das normas sociais e de respeito e do compromisso com as tradições e costumes da cultura, não sendo possível observar uma distinção clara entre ambos, porém isso é compreensível na medida em eles estão associados a mesma estrutura de ordem superior. O **Fator 7** apresentou itens relacionados tanto a *Autodeterminação*, busca pela independência de pensamento, escolha e

criatividade no trabalho, e ao tipo *Poder*, relacionado à autoridade e dominação; a associação ao tipo *Poder* se deu devido ao item **Q17**.

Para comparar os resultados em relação aos grupos *gênero* (masculino ou feminino) e *tipo de empresa em que trabalha* (pública ou privada) foi utilizado o teste *t* para grupos (DANCEY; REIDY, 2006). Para a realização do teste foram extraídos os scores dos fatores pelo método de *Barlett*, que não pressupõe normalidade das variáveis. Em relação ao gênero, não foram encontradas evidências significativas da diferença entre os fatores. No grupo *Tipo de empresa em que trabalha*, apenas o **Fator 6**, associado aos valores *Prestígio* e *Realização Profissional*, mostrou-se significativamente diferente para os que trabalhavam em empresas públicas ou privadas.

5 DISCUSSÃO

A análise fatorial propiciou o agrupamento dos itens em sete fatores, tal qual encontrado por Porto e Pilati (2010) no estudo de revisão da EVT. É possível observar nos resultados que os fatores agrupados possibilitaram estabelecer relações entre os valores relativos ao trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003) e os tipos motivacionais e estrutura de valores de Schwartz (1992). A partir da avaliação dos resultados da análise descritiva conclui-se que a amostra, de forma geral, apresentou prioridade para itens relacionados ao valor relativo ao trabalho *Estabilidade* que se refere à busca por segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Os achados de Cammarosano, Santos e Rojas (2014) com pesquisadores de instituição pública de pesquisa apontaram considerável priorização de valores associados à *Estabilidade*, o que para os autores pode ser justificado pelas características da amostra, que possuía vínculo empregatício com uma instituição que realiza contratações por meio de concursos públicos, o que pode representar maior garantia de manutenção e estabilidade do vínculo empregatício. Considerando os apontamentos de Cammarosano, Santos e Rojas (2014) e as características da amostra deste estudo, onde 46,2% da amostra era proveniente de empresas públicas, e estas tendem a proceder contratações por meio de concursos públicos, é compreensível que os valores associados à *Estabilidade* tenham sido priorizados.

Outras características da amostra deste estudo, indicam que foi composta por população relativamente jovem (média de idade igual a 33,21 anos) e especializada (35,9% com ao menos uma pós-graduação completa). Tais características da amostra podem estar associadas à priorização do valor *Estabilidade* e de itens relacionados à busca por segurança financeira através do trabalho, identificados na classificação dos itens da EVT-R na análise descritiva (cf. *Tabela 2*). Esses resultados sugerem ainda relação com a escolha da amostra por realizar cursos de pós-graduação, uma vez que essa escolha estaria associada à progressão na carreira, o que poderia representar maior remuneração, sugerindo segurança e estabilidade financeira. Como aponta Porto e Tamayo (2006), a busca por valores associados à *Estabilidade* tem uma importância adaptativa e consiste de elemento importante na vida profissional, na medida em que permitem a adequação do indivíduo ao meio a partir da satisfação de necessidades materiais através do trabalho.

Observou-se ainda relativa prioridade para itens relacionados ao valor *Prestígio*, associados à busca por sucesso profissional. Considerando outras características da amostra, esta evidenciou pouco tempo de experiência profissional (64,1% estão no máximo há cinco anos na mesma empresa e 71,8% ocupam o mesmo cargo há até cinco anos). Face ao pouco tempo médio de experiência profissional, a escolha por cursar pós-graduação poderia representar meio para uma rápida ascensão e valorização profissional.

Quanto à observação da comparação entre gêneros, não foram encontradas diferenças significativas, o que se mostra diferente de achados da literatura (SILVEIRA, 2006;

SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; ESTIVALETE et al., 2011; PORTO; TAMAYO, 2006). Acredita-se que esse fato se deu devido às diferenças com relação à amostra e suas características. Uma vez que neste estudo o alvo principal foram participantes que em sua maioria estão em período inicial de carreira e buscam uma pós-graduação com o objetivo de obter qualificação, melhor remuneração ou progressão ascendente na carreira. Com isso, é de se esperar que a amostra comungue de um conjunto similar de valores, relacionado a tais objetivos e que sejam notadas apenas diferenças internas em cada grupo.

Nesse sentido a amostra apresentou diferenças significativas entre os valores de trabalhadores de empresas públicas e privadas. A amostra era bem balanceada quanto a essa característica, sendo 53,8% ($n=42$) dos participantes provenientes de empresas privadas. As diferenças significativas se associaram ao **Fator 6** que contempla os valores *Prestígio* e *Realização Profissional*. Assim como dito anteriormente, a busca por uma pós-graduação pode estar relacionada à ascensão e reconhecimento profissional, o que está intimamente relacionado a esses valores. Ademais, os resultados observados na análise descritiva quanto à maior prioridade para o valor relacionado à *Estabilidade* e a menor prioridade para o valor *Prestígio* podem se relacionar a tal, visto que muitas vezes atuar em uma empresa pública pode estar associado à possível segurança que a carreira propicia em relação à possibilidade de demissão em uma carreira em empresa privada.

Sobre a diferença entre os valores de trabalhadores de empresas públicas e privadas, no sentido do que aponta Macedo et al. (2005), pode estar relacionado aos valores serem priorizados conforme o setor de atividade a que a organização pertence, sofrendo influência de diversos fatores, como os valores e a cultura da própria organização e a forma como são percebidos pelos trabalhadores.

Ao retomarmos a relação entre homem e trabalho, podemos identificar essa relação presente no contexto organizacional, uma vez que as organizações podem ser compreendidas como estruturas complexas compostas por um conjunto de pessoas se comportando, inclusive em interação entre si, de forma a atingirem um determinado objetivo (MORGAN, 2008; ROBBINS, 2005; TEIXEIRA; MONTEIRO, 2008). À medida que as organizações possam ser compreendidas como um conjunto de relações comportamentais entre indivíduos, observamos que os valores podem, de certa forma, influenciar as relações organizacionais, visto que cada indivíduo tem um histórico de aprendizagem e desenvolvimento diferentes. Portanto, faz-se necessário que as organizações atentem-se aos aspectos relacionados aos valores para que ocorra uma melhor compreensão dos comportamentos na organização. Assim, recomenda-se que estudos futuros explorem tal dimensão, observando inter-relações entre os valores preconizados pela organização e aqueles priorizados pelos trabalhadores.

6 DISCUSSÃO

Considerando os resultados deste estudo, observa-se que a amostra priorizou o conjunto de valores associados à “Estabilidade”, demonstrando a possível preocupação dos participantes em estabelecer meios de garantir sua própria subsistência. Ao se considerar o fato de que a amostra se inseriu de forma recente no mercado de trabalho, bem como atua a pouco tempo na organização, a busca por um curso de pós-graduação pode ser entendida como meio de obtenção de certa estabilidade no trabalho, uma vez que permite ao profissional se atualizar e desenvolver novas habilidades que possam manter seu nível de empregabilidade. Isso também se relaciona aos valores associados ao “Prestígio” (segundo na hierarquia de valores), visto que a qualificação e o desenvolvimento de novas habilidades possibilita ao trabalhador a obtenção de sucesso e resultando, obtendo, por consequência, o reconhecimento da organização.

Considera-se como limitação do presente estudo a dimensão amostral utilizada, recomenda-se a estudos futuros uma ampliação da amostra de forma a identificar resultados mais homogêneos e consistentes. Também é recomendável que em estudos futuros seja melhor balanceada a distribuição dos membros em relação ao gênero, tempo de serviço e idade, uma vez que tais variáveis poderiam ser melhor correlacionadas aos valores. Outra recomendação se refere ao fato de a amostra ser composta por estudantes de pós-graduação de uma mesma instituição de ensino, ainda que de linhas de pesquisa e modalidades de naturezas diferentes, os alunos podem ter optado pela instituição referenciando-se no mesmo (ou similar) conjunto de variáveis. Assim, uma ampliação no escopo amostral para alunos de outras instituições poderia resultar em uma maior variabilidade de sujeitos e resultados que permitissem maior generalização para a população.

Entretanto, apesar de tais limitações e de maneira geral, avalia-se que o objetivo inicialmente proposto, qual seja de alunos de cursos de pós-graduação de uma universidade pública federal e que se encontram em atuação profissional, identificando diferenças desses valores e também sua relação com variáveis de gênero e tipo de organização em que atua (pública ou privada), foi satisfatoriamente atingido. Conclui-se ainda que o modelo proposto pela EVT-R mostrou-se robusto e homogêneo para a avaliação dos valores relativos ao trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, R. C. Projetos de vida e selves: trilhas para a compreensão das transições para a vida adulta na sociedade contemporânea. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 4, p. 439-450, 2010.

ANDRADE, T.; VIEIRA, K. M.; ESTIVALETE, V. F. B.; FILHO, R. B. A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 20, n. 3, p. 625-657, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0092013.41306>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

BILSKY, W. A estrutura de valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idade e culturas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, pp. 12-33, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0092013.41306>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

CAMMAROSANO, M.; SANTOS, F. C.A.; ROJAS, F. A. R. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 54, n. 4, p. 445-457, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140409>>. Acesso em: 26 set. 2014.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. Estatística sem matemática para psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2006. 608 p.

ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L.; ANDRADE, T.; VISENTINI, M. S. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, p. 271-286, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/2750/as-implicacoes-de-genero-na-hierarquia-dos-valores-relativos-ao-trabalho/i/pt-br>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. 1838 p.

GANGA, G. M. D. **Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) na Engenharia de Produção**: um guia prático de conteúdo e forma. São Paulo: Atlas, 2012.

GOERGEN, P. Educação e Valores no Mundo Contemporâneo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 983-1011, 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302005000300013>>. Acesso em: 16 mai. 2015.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, n. 2, 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200011>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

GOUVÊA, R. Q. Da filosofia dos valores a uma ciência dos valores. Em: TEIXEIRA, M. L. M. **Valores humanos & gestão**: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, 2008. p. 17-45.

GRAEML, A. R.; MORAES, E. A.; MESQUITA, F. S. B.; SANCHEZ, O. P. Seleção de Cursos de Educação Continuada por Executivos de Empresas. **RAE-eletrônica**, v. 5, n. 2, art. 13, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482006000200004>>. Acesso em: 17 jul. 2014.

HAIR JR, J.; ANDERSON, R. E. TATHAN, R. L.; BLACK, W. C. **Multivariate data analysis**. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

JIN, J.; ROUNDS, J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, p. 326–339, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>>. Acesso em: 14 ago. 2014.

MACEDO, K. B.; PEREIRA, C.; ROSSI, E. Z.; VIEIRA, M. A. Valores individuais e organizacionais: estudo com dirigentes de organizações pública, privada e cooperativa em Goiás. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 8, p. 29-42, 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172005000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 mai. 2015.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psico-USF**. Itatiba, v.6, n.1, p. 39-46, 2001. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>>. Acesso em: 14 ago. 2014.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. Tradução de Geni G. Goldschmidt. 2. ed. 4ª. Reimpressão. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 380 p.

MOURA, C. B. **Orientação profissional sob o enfoque da análise do comportamento**. 2. ed. Campinas: Editora Alínea, 2008. 120 p.

OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v.39, n.2, p.129-140, 2004. Disponível em: <<http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=V3902129.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

PATO-OLIVEIRA, C.; TAMAYO, A. Os valores como preditores de atitudes e comportamentos: contribuições para um debate. **Linhas Críticas**, v.8, n.14, p. 103-117, 2002.

PINHO, J. A. G. Sociedade da informação, capitalismo e sociedade civil: reflexões sobre política, internet e democracia na realidade Brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n.1, p. 98-106, 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902011000100009>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

PINSONNEAULT, A.; KRAEMER, K. L. Survey research in management Information Systems: na assesment. **Journal of MIS**, v.10, n.2, p.75-105, 1993.

PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 23, n.1, p. 73-82, 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.19, n.2, p. 145-152, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Influência dos Valores Laborais dos Pais sobre os Valores Laborais dos Filhos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.19, n.1, p. 151-158, 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722006000100020>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

PORTO, J.B. Valores do trabalho e seu impacto sobre atitudes e comportamento no trabalho. Em: TEIXEIRA, M. L. M. **Valores humanos & gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac, 2008. p. 173-196.

QUELHAS, O. L. G.; FILHO, J. R. F.; FRANÇA, S. L. B. O mestrado profissional no contexto do sistema de pós-graduação brasileiro. **Revista Brasileira de Pós-graduação**. v. 2, n. 4, p. 97-104, 2005. Disponível em: <<http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/82/78>>. Acesso em: 04 abr. 2014.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Tradução de Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 463 p.

ROJAS, P. M. R.; YÉPEZ, J. G. Trabajo, clases sociales y conocimiento en la sociedad contemporánea. **Trabalho & Educação**. v. 23, n.2, p. 9-31, 2014. Disponível em: <<http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/view/1923>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

SCHWARTZ, S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n.1, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHWARTZ, S. H. 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. Disponível em: <<http://kodu.ut.ee/~cect/teoreetiline%20seminar%202023.04.2013/Schwartz%201992.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.53, n.3, p. 550-562, 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, 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100006>>. Acesso em: 14 ago. 2014.

SILVA, S. L. Informação e competitividade: a contextualização da gestão do conhecimento nos processos organizacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 142-151, 2002. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/ci/v31n2/12917.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2016

SILVEIRA, N. S. P. A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 13, n. especial, p. 77-91, 2006. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36543>>. Acesso em: 14 ago. 2014.

SOUZA, E. D.; DIAS, E. J. W.; NASSIF, M. E. A Gestão da Informação e do Conhecimento na Ciência da Informação: Perspectivas Teóricas e Práticas Organizacionais. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 21, n. 1, p. 55-70, 2011. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/4039/5598>>. Acesso em: 26 ago. 2016.

SPSS. **Statistical Package for the Social Sciences**. Versão 20.0. Somers, NY: IBM Corporation, [2010]. CD-ROM.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 49, n.1, p. 59-76, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5700/rausp1131>>. Acesso em: 26 set. 2014.

SZAPIRO, A. M. O indivíduo fora da cidade: questões à transmissão na sociedade contemporânea. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 3, n. 1, art. 3, 2003. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7777>>. Acesso em: 04 abr. 2014.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.6, n.3, p. 192-213, 2005. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/79>>. Acesso em: 16 jul. 2014.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos em Psicologia**, Natal, v.5, n.2, p. 289-315, 2000. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2000000200002>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

TEIXEIRA, M.L.M.; MONTEIRO, R. S. Valores pessoais no ambiente de negócios. Em: TEIXEIRA, M. L. M. **Valores humanos & gestão: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Senac, 2008. p. 197-211.

YAMANE, T. **Statistics: an introductory analysis**. 2. ed. New York: HarperCollins, 1967.

Artigo recebido em 15/02/2016 e aceito para publicação em 16/12/2016
