



**Centro Universitário de Brasília – UniCEUB**  
**FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**APLICADAS – FATECS**

**PATRÍCIA HORN CRISPIM**

**RA: 20863171**

**Valores terminais de maior relevância para os estudantes de administração**

**BRASÍLIA**

**2012**

**PATRÍCIA HORN CRISPIM**

**Valores terminais de maior relevância para os estudantes de administração**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

**Brasília**

**2012**

**PATRÍCIA HORN CRISPIM**

**Valores terminais de maior relevância para os estudantes de administração**

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Brasília, maio de 2012

Banca Examinadora

---

Prof. Examinador

---

Prof. Examinador

---

Prof. Examinador

## RESUMO

A hierarquia de valores pessoais é formada ao longo dos anos a partir das experiências vividas pelos indivíduos. Essa hierarquia determina a escala de importância que uma pessoa atribui aos diferentes aspectos da vida exercendo, grande influência sobre as atitudes e comportamentos. Nessa perspectiva, este trabalho tem por objetivo identificar os valores terminais, os quais representam as metas que o indivíduo deseja alcançar durante sua vida, de maior relevância para os estudantes de administração de uma instituição particular de ensino superior do Distrito Federal. Para tanto, foram apresentados conceitos estruturais sobre os valores individuais; identificados os principais aspectos das diferenças individuais que podem levar a escolha da profissão; descritas as características básicas da profissão escolhida para a pesquisa e suas demandas comportamentais; aplicado o instrumento de coleta de dados contendo um questionário e, por fim, feita análise dos resultados obtidos. Os dados dos questionários aplicados foram tabulados e os resultados apontaram que o valor de maior importância para os estudantes de administração que participaram da pesquisa é 'sentir-se realizado' e que o valor considerado de menor importância pela maioria dos estudantes é 'viver em um mundo de beleza'.

**PALAVRAS-CHAVE:** Valores. Valores terminais. Escolha profissional.

## 1. Introdução

O ponto inicial dos valores orienta a escolha das preferências. Explícita ou implicitamente as pessoas estão continuamente formando opiniões sobre as coisas, julgando-as positivas ou negativas, agradáveis ou desagradáveis, bonitas ou feias, apropriadas ou não e ainda verdadeiras ou falsas. No universo complexo onde os seres humanos estão inseridos os valores compõem simultaneamente os processos psicológicos de interação social e de padronização cultural. Os valores possuem aspectos cognitivos, afetivos e direcionais, servindo como critérios de seleção da ação, influenciando no comportamento do indivíduo (ROKEACH, 1979).

Como uma das disciplinas que compõem o campo de estudo do comportamento organizacional, a psicologia sugere comportamento como uma função da interação do indivíduo com seu ambiente. Assim, o comportamento do ser humano é determinado pelos efeitos da interação das características pessoais do indivíduo com as características do ambiente em que está inserido. Essas características são particulares e tornam as pessoas diferentes individualmente. Tais diferenças são expressas nas diversas maneiras que as pessoas reagem a uma mesma situação, sendo evidenciadas através dos valores adquiridos de cada indivíduo, e consideradas de grande importância para compreensão do comportamento do indivíduo na organização. (DUBRIN, 2003)

Para Robbins (2004), todas as pessoas carregam consigo um sistema de valores interior que é identificado, formando uma hierarquia de acordo com a importância que damos a cada um deles, impactando diretamente nas atitudes e comportamentos dos indivíduos. Em geral esses valores costumam ser estáveis e duradouros devido ao fato de que a maioria é internalizada durante a infância. Quando criança ouvimos que determinados comportamentos são certos ou errados, desejáveis ou indesejáveis, bons ou ruins e são esses comportamentos que irão predominar ao longo da vida do indivíduo, consolidando assim a formação dos valores. O estudo dos valores individuais é fundamental para um melhor entendimento do comportamento dos colaboradores dentro da organização, tendo em vista que estes são precursores das atitudes, motivações e conseqüentemente dos comportamentos do indivíduo. Os valores contêm

elementos de julgamento baseados naquilo que o indivíduo acredita ser certo, bom ou desejável. Os valores precedem as atitudes que por sua vez precedem o comportamento.

De acordo com Connellan (1984), comportamento é uma atividade que pode ser vista ou descrita, diferente da atitude que, segundo Schemerhorn (1999), é uma predisposição a responder de forma positiva ou negativa a algo ou alguém, não podendo ser vista, descrita ou isolada. A atitude é um antecedente do comportamento, logo, se alguém tem uma atitude positiva em relação a algo, provavelmente seu comportamento também será positivo. Do mesmo modo que se alguém tem um mau comportamento em relação a algo é muito provável que por trás desse comportamento exista uma atitude negativa. No ambiente organizacional, por exemplo, um comportamento é considerado bom quando ele conduz a um resultado desejado ou traz uma melhora nos desempenhos do colaborador. O conjunto de “bons comportamentos” deve contribuir com a organização e levá-la a alcançar resultados significativos. Existem também os comportamentos chamados de “maus”, que prejudicam tanto o indivíduo quanto o meio em que ele está inserido. No entanto, o comportamento só pode ser qualificado como bom ou mau quando associamos a algum valor (CONNELLAN, 1984).

Tendo como referência esses estudos, esta pesquisa visa identificar os valores terminais de maior relevância para os estudantes de administração de uma instituição de ensino superior particular do Distrito Federal e para isso serão apresentados conceitos estruturais sobre os valores individuais; identificados os principais aspectos das diferenças individuais que podem levar a escolha da profissão; descritas as características básicas da profissão escolhida para a pesquisa e suas demandas comportamentais; aplicado questionário e, por fim, será feita uma análise dos dados obtidos.

A reflexão sobre a coerência entre os valores do indivíduo e a escolha de sua profissão é uma importante contribuição para a tomada de decisão daqueles que ainda não concretizaram sua escolha profissional. No meio gerencial esta pesquisa é um alerta acerca de profissionais que não têm afinidade com os valores fundamentais de suas profissões, no entanto escolheram tais profissões motivados por algum outro

interesse. Pensando na sociedade, é fundamental que o profissional tenha afinidade com seu trabalho, assim prestará um serviço de muito mais qualidade para a população (DUBRIN, 2003).

A escolha da profissão é uma das decisões mais importantes que um indivíduo toma ao longo de sua vida, é imprescindível então, que esta seja muito bem pensada e que fiquem claras as motivações para a escolha de determinada área. O espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas é tão grande e de tamanha importância que muitas vezes não é escolhido como deveria. Algumas vezes essa escolha é baseada apenas em aspectos financeiros ou nas tendências mercadológicas, deixando de lado as diferenças e interesses individuais, a personalidade e os valores pessoais (SOARES, 2002).

Portanto, é fundamental que essa decisão considere as características pessoais do indivíduo juntamente com as características singulares das profissões, sabendo que essa decisão é muito mais do que apenas a escolha do que fazer, mas a definição de quem se quer ser (PRIMI ET AL, 2000). Os autores ainda argumentam que a escolha da profissão deve considerar os valores e necessidades pessoais, aptidões e identificações do indivíduo com o papel profissional.

Essa decisão é de responsabilidade de cada um, no entanto, a sociedade também irá sofrer as consequências dessa escolha, pois este profissional irá prestar serviços à sociedade. Um indivíduo cujos valores pessoais se identificam com os valores de sua profissão presta um serviço melhor. E mais do que a identificação com os valores da profissão, o ideal é que os valores pessoais dos indivíduos sejam os mesmos valores da organização em que este trabalha. Nesse caso o desempenho do colaborador tende a ser muito maior (DUBRIN, 2003).

É possível que grande parte das inadequações ao trabalho e dos profissionais insatisfeitos venha do fato que essa escolha é feita, muitas vezes, motivada por fatores externos ao ser humano (dinheiro, prestígio, influências familiares, tendências de mercado) e os fatores internos (valores, necessidades, interesses, aptidões) são deixados em segundo plano, fazendo com que o indivíduo escolha uma profissão com a qual não se identifica. Nesse sentido, a presente pesquisa busca responder à seguinte

questão: Quais valores terminais são identificados como mais relevantes pelos estudantes que escolhem a profissão de administrador?

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Porto e Tamayo (2003) definem valores como critérios, ordenados de acordo com sua importância, que ultrapassam situações específicas e servem como um guia para as ações de um indivíduo. Essa ordem de valores constitui o sistema de valores pessoais, que está estruturado em dois níveis: o primeiro, relativo a um contexto geral relacionado a todos os aspectos da vida, e o segundo, relativo a contextos específicos da vida, como família, religião e trabalho (PORTO E TAMAYO (2003), APUD SCHWARTZ,1999).

Esta pesquisa tem como foco o estudo dos valores e a escolha da profissão. Para o seu desenvolvimento serão destacados alguns temas de relevância dentro do Comportamento Organizacional, e nesta sequência serão apresentadas questões sobre as diferenças individuais, a personalidade, os valores pessoais, valores multiculturais e as atitudes. Também serão apresentados alguns aspectos da escolha profissional bem como as características da profissão a ser analisada.

### **2.1. Comportamento Organizacional**

O estudo do comportamento humano dentro do local de trabalho é chamado de Comportamento Organizacional, o qual trata da interação entre o indivíduo e sua organização. O principal objetivo do estudo do comportamento é explicar, prever e até mesmo moldá-lo de acordo com as necessidades da empresa (DUBRIN, 2003).

Segundo Soto (2001), uma pessoa é formada por um conjunto de características físicas, mentais, valores, percepções, personalidade, temperamento, habilidades, competências entre outras. Por mais que algumas organizações ainda insistam em utilizar apenas uma parte do ser humano, as habilidades e competências, por exemplo, não se pode ignorar o que vai além desses fatores. O indivíduo deve ser considerado como um todo, e não apenas como uma parte. As habilidades de uma pessoa não existem separadamente daquilo que ela é, pensa, acredita, sente e percebe do mundo.

As características emocionais não se separam das físicas e das mentais. As pessoas são seres humanos totais, atuam como tal e para o bem da organização devem ser vistas como seres humanos inteiros.

Ao mesmo tempo em que as pessoas possuem muito em comum, as diferenças individuais são enormes e fazem de cada pessoa um ser único. Para obter um melhor aproveitamento do potencial humano, as organizações precisam tratar os indivíduos de acordo com suas diferenças individuais. (SOTO, 2001)

## **2.2. Diferenças individuais**

O comportamento individual é um aspecto importante dentro das organizações, sabendo que estas são feitas de pessoas e são elas que iniciam as organizações, impulsionam as organizações para frente e são capazes de levá-las ao sucesso ou ao fracasso, dependendo da sua atuação.

As pessoas são muito diferentes entre si, e a compreensão dessas diferenças é de grande valor no entendimento dos comportamentos humanos, diferenças que ficam explícitas à medida que as pessoas reagem a uma mesma situação de formas distintas. O reconhecimento das diferenças individuais vêm fazendo com que as organizações mais avançadas procurem enfatizar e valorizar tais diferenças e tratar os funcionários considerando os aspectos que os individualizam, de forma que sejam aproveitadas suas características pessoais, habilidades e competências particulares (CHIAVENATO, 2005).

No entanto, o comportamento do indivíduo não é determinado apenas pelas diferenças individuais, mas sim pelos dos efeitos da interação entre o indivíduo com o ambiente em que está inserido. Ou seja, diferentes ambientes provocam diferentes reações numa mesma pessoa. Apesar de suas características não se alterarem em um ambiente distinto, suas reações podem sofrer alterações de acordo com o local onde está inserido (DUBRIN, 2003).

As diferenças dos indivíduos aparecem em diversas formas. As pessoas diferem em produtividade, diferem na habilidade e talento, no envolvimento com suas atividades, se diferenciam no estilo de liderança que preferem ou que mais necessitam. Possuem diferentes necessidades de relacionamento com outras pessoas,

comprometimento diferenciado com a organização, distintos níveis de auto-estima e capacidade de assumir responsabilidades. Existem as diferenças de sexo e gênero – consideradas bastante complexas; de idade e experiências; diferenças demográficas e raciais. E ainda, as pessoas possuem diferentes personalidades, diferentes valores, atitudes e distintas percepções de mundo (DUBRIN, 2003).

### **2.2.1. Atitudes**

Newstrom (2008) descreve atitudes como sentimentos e crenças determinantes no modo como uma pessoa irá perceber o ambiente e reagir a ele. As atitudes dão origem a um conjunto mental que afeta a visão de algo. Buono (1999) afirma que a atitude é uma predisposição de reagir a um estímulo de uma maneira positiva ou negativa. Para esse autor, as atitudes de uma pessoa são grandes determinantes de seus comportamentos, ou seja, a atitude do indivíduo o influencia a agir de uma determinada forma ou de outra. Para Schermerhorn (1999), as atitudes sofrem influência dos valores do indivíduo, no entanto têm um enfoque específico nas pessoas ou em objetos, enquanto os valores possuem um enfoque mais amplo.

O estudo das atitudes no Comportamento Organizacional é de suma importância, pois estão ligadas diretamente à percepção e à motivação de uma pessoa, sabendo que essa predisposição à reação influencia a resposta do indivíduo a uma situação, ideia, pessoa ou coisa. É importante ressaltar que as atitudes funcionam como um medidor de satisfação do funcionário, atitudes positivas com os fatores do trabalho geram satisfação no cargo (DUBRIN, 2003).

A atitude é composta por três componentes: o componente cognitivo, que está relacionado ao conhecimento ou as crenças de um indivíduo; o componente afetivo, relacionado à emoção ligado ao objeto foco e, por fim o componente comportamental, que se refere ao modo como o sujeito age. Esses três aspectos se relacionam entre si, uma mudança em um deles provoca mudança nos outros (DUBRIN, 2003).

### 2.2.2. Valores

Valores são representações cognitivas das principais necessidades humanas: as necessidades biológicas, a necessidade de interagir socialmente e as necessidades socioinstitucionais visam o bem-estar do grupo (SCHWARTZ E BILSKY, 1987, APUD POR PORTO E TAMAYO, 2007).

Dentro desse contexto o indivíduo precisa reconhecer suas necessidades e buscar formas adequadas de satisfazê-las. Nesse aspecto, surgem os valores como princípios que orientam o comportamento do ser humano. (TAMAYO, MENDES & PAZ, 2000). Além de orientar o comportamento, os valores contribuem com o modo de pensar, perceber, agir e comunicar-se das pessoas. Estabelecem uma relação de preferências e distinções entre o que é fundamental e o que é secundário (TAMAYO, 1994).

Para Cohen e Fink (2003) os valores representam noções fundamentais de um comportamento ideal. Os valores são raramente explícitos, no entanto, são importantes para interpretação dos fatos pelas pessoas.

Dubrin (2003) define valor como a importância que a pessoa dá a algo, servindo de orientação para uma ação. É uma crença que um modo de conduta é melhor do que o seu oposto. Os valores são aprendidos durante o processo de crescimento, sendo muitos deles na idade dos 4 anos (DUBRIN, 2003). Uma maneira comum da aprendizagem de valores é através da modelagem, modelo dos pais, irmãos, professores, amigos, ou mesmo personalidades públicas. Outra importante maneira de se adquirir valores é através da comunicação, tanto verbal quanto não verbal, as atitudes que ouvimos expressas diretas ou indiretamente acabam por moldar nossa escala de valores. A religião também é outra grande fonte de aprendizagem e incorporação de valores, como por exemplo, a justiça e a bondade, sendo dessa maneira uma base para a moral da sociedade. (DUBRIN, 2003).

Hunt, Osborn e Schermerhorn, (1999) conceituam valores como as preferências gerais em relação a ações e a resultados apropriados, refletindo o senso de certo e errado da pessoa e são grandes influenciadores das atitudes e comportamentos.

Os valores de uma pessoa são consequências do aprendizado e das experiências do ambiente em que ela vive e viveu. Alguns valores são difíceis de serem alterados devido a sua internalização ter ocorrido na infância, através da forma que a pessoa foi criada. (HUNT, OSBORN E SCHERMERHORN, 1999).

Os valores são desenvolvidos ao longo de nossas vidas e estão diretamente relacionados com o tipo de pessoa que nos tornamos, como serão e a qualidade dos nossos relacionamentos. Saber reconhecer os valores é importante para que o indivíduo compreenda a importância relativa dada a determinados objetos e atividades na sua vida. (DUBRIN, 2003)

As teorias mais atuais classificam os valores em dois níveis: o individual e o cultural. Os valores individuais são divididos em pessoais e sociais; os pessoais tratam de princípios que orientam a vida do indivíduo e os sociais referem-se à percepção da pessoa sobre os princípios propostos pelo grupo no qual está inserido. Já os valores culturais funcionam para estabelecer crenças compartilhadas por um grupo que definem o modo de comportamento apropriado (SCHWARTZ & ROS, 1995 APUD PORTO & TAMAYO 2006).

Os valores possuem dois atributos essenciais: o conteúdo e intensidade. O conteúdo determina que um modo de conduta é importante e o de intensidade determina o quão importante ele é. A medida que classificamos os valores de uma pessoa de acordo com a intensidade, formamos sua hierarquia de valores. Todas as pessoas possuem essa hierarquia, chamada de sistema de valores, ao qual atribuem a importância relativa de um valor em detrimento do outro (ROBBINS 2005).

Rokeach criou o levantamento de valores de Rokeach, ou Rokeach Value Survey (RSV), que consiste em dois grupos de 18 valores cada (Figura 1). Um grupo chamado de valores terminais, o qual se refere a uma condição desejável, uma meta que o indivíduo gostaria de alcançar durante a vida. O outro grupo chamado de valores instrumentais, que contém o modo que a pessoa deverá agir para alcançar os valores terminais. (ROBBINS 2005).

Figura 1 – Quadro de Valores

Valores terminais	Valores instrumentais
Uma vida confortável	Ambição
Uma vida emocionante	Visão ampla
Um sentido de realização	Capacidade
Um mundo de paz	Animação
Um mundo de beleza	Limpeza
Igualdade	Coragem
Segurança	Perdão
Liberdade	Ser prestativo
Felicidade	Honestidade
Harmonia interior	Imaginação
Amor maduro	Independência
Segurança nacional	Intelectualidade
Prazer	Lógica
Salvação	Afetividade
Respeito por si próprio	Obediência
Reconhecimento social	Polidez
Amizade verdadeira	Responsabilidade
Sabedoria	Autocontrole

Fonte: Adaptado de Robbins, Stephen P. Fundamentos do Comportamento Organizacional. São Paulo: Prendice Hall, 2010.

Sabendo que os valores são precedentes do comportamento do indivíduo o ideal é que o indivíduo compartilhe dos mesmos valores da organização em que trabalha. Quando isso não acontece há grande possibilidade dos valores do indivíduo colidirem com as demandas da organização, gerando um conflito, onde o funcionário quer obedecer, mas ao mesmo tempo não quer cometer um ato que seja contra os seus valores (DUBRIN, 2003).

Apesar das habilidades analíticas das grandes organizações, Soto (2001) acredita que as principais decisões são tomadas atendendo mais aos seus valores do que a sua destreza com números.

Dubrin (2003) nomeia o mecanismo que converte valores em ações como a ética, e a define como as escolhas morais que uma pessoa faz baseadas nas crenças que possui sobre o certo e o errado. O autor apresenta três critérios para a decisão ética. O primeiro é o enfoque no resultado, que argumenta que uma decisão ética é aquela que não prejudica ninguém, chamado também de utilitarismo, quem está tomando a decisão está focando na utilidade da decisão, as decorrências boas sobre as más. O outro enfoque possível é nos deveres, obrigações e princípios, baseado nos princípios universais como a honestidade, justiça, imparcialidade, respeito ao próximo e aos bens materiais. Neste caso, os princípios têm mais importância do que as consequências, para tomar uma decisão ética é preciso avaliar se ela não fere nenhum desses princípios. O terceiro enfoque é na integridade, colocando em foco as características da pessoa envolvida em determinada decisão ou ação. Se a pessoa possuir bom caráter, motivação e intenções legítimas, aquele comportamento/decisão é considerado ético. Para Chiavenato (2005), ética é o conjunto de valores e princípios que definem o certo e o errado, para um indivíduo ou grupo de pessoas, dessa forma, antiético seria um comportamento que viola esse conjunto de valores.

Recentemente as organizações começaram a se preocupar com os valores pessoais de seus colaboradores e não só com a sua personalidade, devido ao entendimento de que os valores têm grande influência sobre o comprometimento do funcionário com a organização (ROBBINS, 2010).

### **2.3. Escolha profissional x Valores Pessoais**

A escolha da profissão é um dos momentos mais importantes na vida de uma pessoa, porque na maioria das vezes é quando se define o seu futuro. Essa difícil decisão geralmente é no final da adolescência ou início da idade adulta, época em que se tem pouca experiência e maturidade. Por isso, a fim de evitar realidades que desagradem mais tarde, são fundamentais as pesquisas e uma profunda reflexão antes da tomada de decisão. Mesmo com uma boa formação, se a escolha for inadequada,

difícilmente uma pessoa terá sucesso e se realizará pessoal e profissionalmente (BERTELLI, 2010).

Tamayo (2007) afirma que o trabalho deve estar articulado com as metas do trabalhador e que os valores pessoais expressam metas motivacionais, ou seja, algo que a pessoa deseja atingir em sua vida. Fato que mostra o papel dominante que os valores têm no comportamento do colaborador e nas suas reações diante das situações do dia a dia.

Os valores pessoais se dividem em duas categorias, a primeira se refere a uma estrutura geral de valores relacionados a todos os aspectos da vida, a segunda categoria compreende estruturas de valores relacionados a contextos específicos da vida do ser humano, como a família, a religião, o sexo e o trabalho (TAMAYO 2007). Um dos contextos mais estudados é o do trabalho. Valores relativos ao trabalho são importantes porque influenciam o tipo de trabalho que o indivíduo desenvolve e a forma que o indivíduo relaciona o trabalho aos outros contextos da sua vida (PORTO E TAMAYO, 2003)

Nord e Cols. (1988) citado por Porto e Tamayo (2003) conceituam valores relativos ao trabalho como uma aspiração que o indivíduo tem e que pode ser alcançado através do trabalho. Os valores relativos ao trabalho são classificados em pessoais, sociais e culturais (Rohan, 2000, apud Porto e Tamayo, 2003). Dentro desse contexto, os valores pessoais são os princípios que norteiam a vida do indivíduo no trabalho.

É preciso ficar atento com os modismos e com a influência de familiares e amigos, pois isso pode ter um alto preço no futuro. Muitas vezes os pais projetam nos filhos sonhos que não puderam realizar, sem lembrar de que o profissional que faz o que gosta e o que o interessa tem muito mais chances de ser bem sucedido (BERTELLI, 2010).

Os cursos superiores têm a função de preparar o indivíduo para exercer uma determinada profissão, dentro da área de conhecimento de determinado curso. Com os avanços de tecnologia e de mercado, um grande número de novos cursos surge a cada ano, no entanto as profissões mais tradicionais, que contam com uma quantidade muito mais expressiva de oportunidades de trabalho, continuam a dominar as preferências

dos estudantes (BERTELLI, 2010). Para fins de pesquisa neste trabalho serão abordados estudantes universitários do curso de Administração.

A administração tem grande relação com o processo de desenvolvimento, surgiu da necessidade do mercado de profissionais aptos a planejar e gerenciar as empresas. (BERTELLI, 2010). As principais funções do administrador são: planejar, organizar, dirigir e controlar. Dentro dessas funções os administradores desempenham três papéis fundamentais: os interpessoais, os informacionais e os decisórios. No papel interpessoal o administrador exerce função de líder, de símbolo e trabalha como um elemento de conexão. No papel informacional, exerce função de monitor, disseminador e transmissor de informações. No papel decisório exerce função de empreendedor, solucionador de conflitos, administrador de recursos e negociador (SOBRAL, 2008).

### **3. Método**

A pesquisa foi caracterizada como um estudo exploratório, que tem por objetivo proporcionar uma visão geral acerca de um determinado fato (GIL, 1999), e descobrir relações existentes entre seus componentes (CERVO, 2007). Esse tipo de pesquisa é definida por diversos autores como pesquisa quase científica ou não científica (CERVO, 2007), buscando apenas se familiarizar com um determinado assunto, não necessitando da formulação de hipóteses.

Assim, essa pesquisa é de natureza quantitativa, na qual o pesquisador descreve e explica os dados a partir de uma tabulação de dados utilizando a técnica de média simples. Em seu delineamento foi realizado um levantamento Survey que, segundo GIL (1999), é feito quando se deseja conhecer algum tipo de comportamento, buscando informações de um grupo significativo de indivíduos acerca do problema estudado e em seguida, por meio de análise quantitativa, obter as conclusões de acordo com os dados coletados.

#### **3.1. Participantes da pesquisa**

A pesquisa foi realizada em uma instituição de ensino superior particular do Distrito Federal e contou com a participação de 141 estudantes do curso de todos os

semestres do curso de Administração da faculdade escolhida para a pesquisa. Dentre os participantes, 28 com idades de 18 a 20 anos, 72 com idades de 20 a 25 anos, 11 com idades de 25 a 30 anos e 7 acima de 30 anos. Dos 141 entrevistados, 58 foram do sexo feminino, 77 do sexo masculino e 6 participantes não identificaram o sexo na folha de respostas.

O universo da pesquisa é o conjunto total de elementos que possuem as características escolhidas para a pesquisa, identificadas no parágrafo acima. A amostra é um subconjunto de elementos que representa o conjunto total do universo pesquisado e é utilizada quando não é possível colher os dados de todos os indivíduos do universo desejado, ou quando o pesquisador não tem tempo e recursos para coletar todos esses dados (BARROS, 2007).

Para determinar a amplitude da amostra necessária foi aplicada a tabela abaixo:

Amplitude da População (universo)	Amplitude da amostra com as margens de erro acima indicadas					
	+ - 1%	+ - 2%	+ - 3%	+ - 4%	+ - 5%	+ - 10%
1000	-	-	-	385	286	91
1500	-	-	638	441	316	94
2000	-	-	714	476	333	95
2500	-	1250	769	500	345	96
3000	-	1364	811	517	353	97
3500	-	1458	843	530	359	97
4000	-	1538	870	541	364	98
4500	-	1607	891	549	367	98
5000	-	1667	909	556	370	98
6000	-	1765	938	566	375	98
7000	-	1842	949	574	378	99
8000	-	1905	976	580	381	99
9000	-	1957	989	584	383	99
10000	5000	2000	1000	588	383	99
15000	6000	2143	1034	600	390	99
20000	6667	2222	1053	606	392	100
25000	7143	2273	1064	610	394	100
50000	8333	2381	1087	617	397	100
100000	9091	2439	1099	621	398	100
infinito	10000	2500	1111	625	400	100

Fonte: Arkin, H. & Colton, R. Apud TAGLIACARNE, G. Pesquisa de São Paulo, Atlas, 1976 . p. 176, citado por GIL (2002).

### **3.2. Instrumentos de coleta**

Para fins de análise quantitativa, o instrumento de coleta de dados utilizado será o questionário que, segundo CERVO (2007), é uma das formas mais usadas para coletar dados, possibilitando medir com precisão o desejado, além de apresentar a vantagem de um preenchimento e uma análise mais clara e rápida (ROESCH, 1999), assim como os respondentes se sentirem mais confiantes devido ao anonimato das respostas, sendo possível a coleta de informações mais reais (CERVO, 2007).

O questionário é composto por duas questões. A 1ª questão é do tipo fechada, com vários itens, em que é solicitado ao respondente atribuir uma ordem de importância a cada um, contendo 18 (dezoito) itens a serem numerados e classificados em ordem de prioridade, pontuando de 1 a 18. A 2ª questão solicita ao respondente que indique dentre os valores citados na questão acima quais ele considera que tenham influenciado na escolha profissional.

### **3.3. Procedimentos de coleta**

Foram realizadas quatro visitas, iniciadas às 09h30, 19h00 e 21h00, considerando que são nesses horários que começam as aulas e pode-se encontrar um maior número de estudantes disponíveis.

Inicialmente foram aplicados 20 questionários piloto, oportunidade em que foi verificado um erro frequente nas respostas da primeira questão. Em função da dificuldade no entendimento, para a segunda visita, foram feitas alterações na redação da questão que apresentou problemas, visando uma melhor compreensão dos participantes. Tais questionários não foram considerados na tabulação.

Os questionários foram aplicados, em sua maioria em sala de aula, com grupos de 10 a 40 alunos. Antes do início da coleta, foi informado que os participantes não seriam identificados e que as informações coletadas ficariam em sigilo. Foi explicado aos participantes o roteiro do questionário e dos objetivos da pesquisa.

Além dos questionários aplicados em grupo, alguns foram aplicados fora de sala de aula, sendo explicado individualmente quais as intenções da pesquisa e o roteiro do questionário.

### **3.4. Análise dos dados**

Mesmo depois da reformulação na redação no questionário ainda foram identificados alguns que continham erros, nesses casos, onde o respondente colocou números iguais para valores diferentes, os questionários foram desconsiderados. No total, foram validados 121 questionários.

Em seguida deu-se início a contabilização dos questionários. Primeiro, foram separados em grupos os valores classificados como mais importantes e feita a tabulação no Excel. Após essa etapa, também foram separados e contados os valores classificados como de menor importância na vida do indivíduo. Posteriormente a contagem geral, foi feita uma separação por gênero e foram identificados através da contagem os valores de maior e de menor importância dentro de dos dois grupos (masculino e feminino). Em seguida, os estudantes foram divididos através do semestre em que estão enquadrados e agrupados a cada dois semestres: 1º e 2º, 3º e 4º, 5º e 6º e 7º e 8º juntos.

Todos os valores foram lançados em uma planilha do Excel onde se pode visualizar os resultados com facilidade. Tendo a quantidade de estudantes que escolheram cada valor foi possível identificar as porcentagens dentro da amostra.

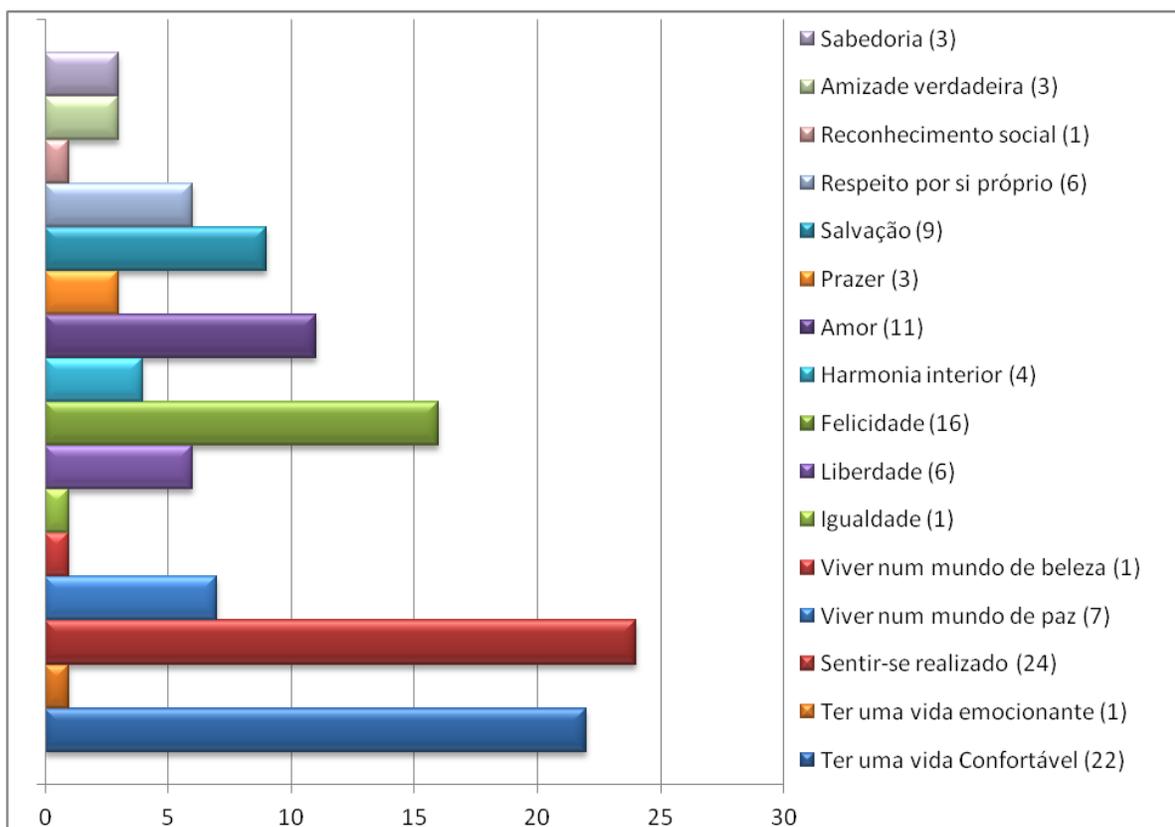
## **4. Resultados**

Dos 18 valores apresentados no questionário, o valor mais importante para os participantes é 'Sentir-se realizado', representando 20% da amostra coletada. O segundo valor mais classificado como mais importante foi 'Ter uma vida confortável', com 18% da amostra. Em terceiro lugar aparece a 'Felicidade' como valor mais importante, representando 13% da amostra. Em quarto lugar o 'Amor', com 10%; em quinto lugar a 'Salvação', com 7,6%. O sexto valor escolhido como mais importante foi 'Viver em um mundo de paz', com 5,9% e em sétimo lugar, empatados a 'Liberdade' o 'Respeito por si próprio', ambos representando 5%. Em nono lugar ficou a 'Harmonia interior', com 3,4%, seguida pela 'Sabedoria', 'Amizade verdadeira' e 'Prazer' com o mesmo número de participantes; em décimo lugar, com 2,5% cada um. O

‘Reconhecimento social’, a ‘Igualdade’, ‘Ter uma vida emocionante’ e ‘Viver em um mundo de beleza’ ocupam juntos o décimo primeiro lugar com 0,8%.

Dos valores que compõem o grupo de valores terminais da RVS, somente dois, ‘Segurança’ e ‘Segurança Nacional’, não foram classificados pelo menos uma vez como valor mais importante. Logo, não aparecem no Gráfico 1 a seguir.

Gráfico 1 – Valor mais importante

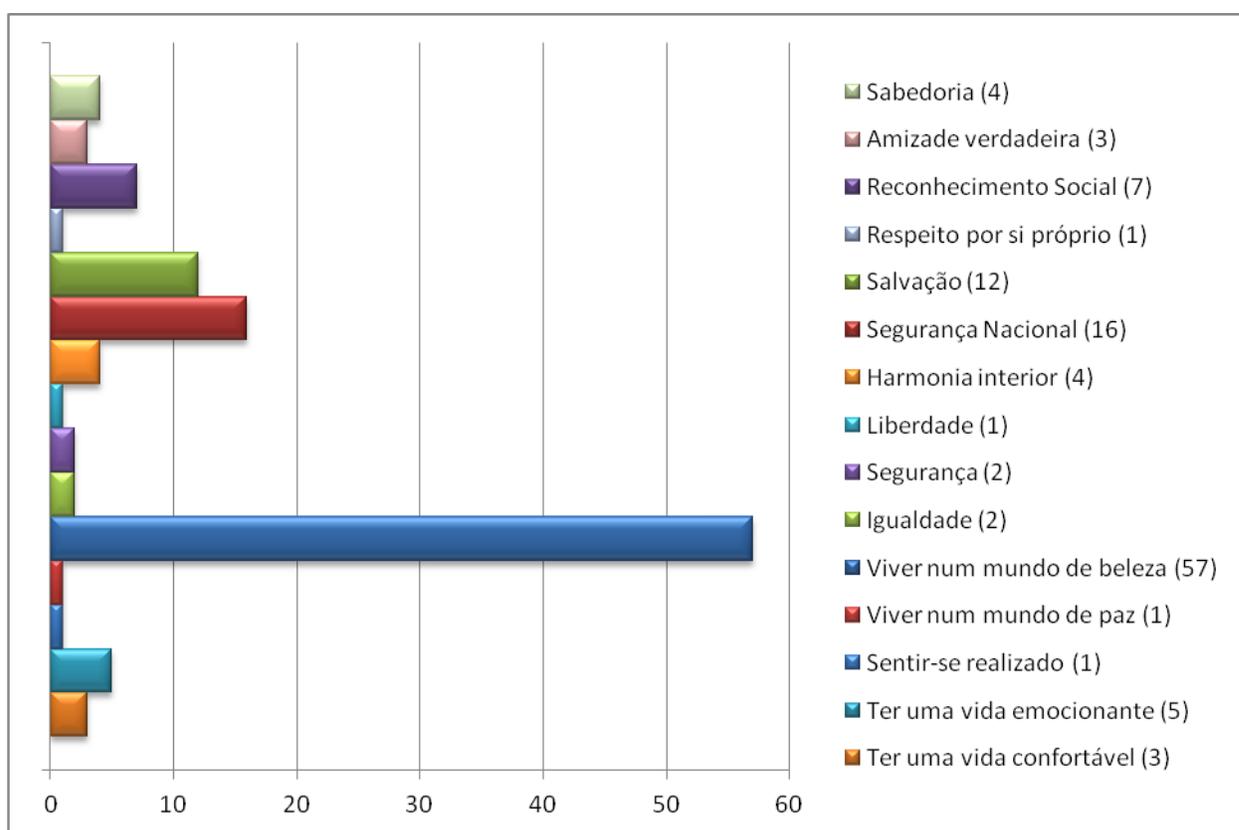


Fonte: Produzido pela autora.

Dos 18 (dezoito) valores apresentados no questionário, o valor classificado como menos importante para a grande maioria dos estudantes foi ‘Viver em um mundo de beleza’, com 48%. O valor que foi o segundo mais escolhido como menos importante foi ‘Segurança Nacional’, representando 13% dos participantes. Em terceiro lugar ficou a ‘Salvação’, com 10%. Em quarto lugar, o ‘Reconhecimento social’ com 5,9%. Seguido por ‘Ter uma vida emocionante’ em quinto lugar com 4,2%. Em sexto lugar ‘Harmonia

interior' e 'Sabedoria' com o mesmo percentual de 3,4%. 'Amizade verdadeira' e 'Ter uma vida confortável' ocupam o sétimo lugar com 2,5%. Em oitavo lugar a 'Igualdade' e a 'Segurança' representando 1,7% das escolhas. 'Sentir-se realizado', 'Viver em um mundo de paz', 'Liberdade' e 'Respeito por si próprio' ocupam o nono lugar, representando 0,8%. Os valores 'Amor', 'Felicidade' e 'Prazer' não foram classificados por nenhum dos participantes como sendo valores de menor importância (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Valor menos importante



Fonte: Produzido pela autora.

Além da visão total da amostra, os participantes foram analisados em grupos menores: por gênero e por semestre.

Com relação à escolha do valor mais importante, ressalta-se o fato que o agrupamento de homens apresentou uma diversidade de opções bem maior, as respostas variaram entre 15 dos 18 valores elencados. Já as mulheres variaram entre

somente 10, dos 18 valores relacionados. Já entre os valores classificados como menos importantes os homens se dividiram entre 14, dos 18 valores e as mulheres, novamente, se dividiram entre 10, dos 18 valores. Em ambos os sexos o valor 'Sentir-se realizado' foi classificado como mais importante, seguido por 'Ter uma vida confortável'. 'Viver em um mundo de beleza' foi classificado como menos importante, seguido por 'Segurança Nacional' para os homens e 'Salvação' para as mulheres.

## **5. Discussão**

Este trabalho foi desenvolvido com base nos valores terminais, devido ao fato de que estes se referem às condições em que o indivíduo deseja viver, relacionando-se com as metas que deseja alcançar ao longo de sua vida (ROBBINS, 2010).

Bertelli (2010) aponta a versatilidade como característica central da administração. O autor a descreve como sendo multidisciplinar e capaz de desenvolver várias competências do indivíduo, na área de humanas e exatas, proporcionando uma visão ampla do mundo. Isto pode também contribuir para explicar a grande diversidade na hierarquização da escala de valores dos alunos do curso de Administração.

As respostas dos questionários evidenciaram a imensa riqueza e variedade das diferenças individuais, as quais influenciam nas ideologias, nas atitudes, no comportamento, no julgamento, nas avaliações e racionalizações do indivíduo. Os resultados concordam com a afirmação de Rokeach (1979), quando o mesmo ressalta que, devido a essas diferenças, os valores podem ser ordenados em milhões de maneiras distintas, considerando que cada pessoa formou sua escala própria de valores, diferente dos demais.

Vale ressaltar que pessoas diferentes têm percepções diferentes e dão significados diferentes ao que é mais importante e ao que é menos importante no contexto geral de sua vida. A pesquisa ainda destaca que mesmo pessoas que escolheram uma mesma área de trabalho, possuem necessidades distintas, dão importância a diferentes aspectos de sua profissão e buscam diferentes recompensas, refletindo o pensamento de BOWDITCH E BUONO (1992).

A maioria dos alunos do primeiro e segundo semestre que participaram da pesquisa classificaram 'Viver em um mundo de paz' como valor mais importante, os

alunos do terceiro e quarto disseram que 'Ter uma vida confortável' é o mais importante, já os alunos do quinto e sexto semestres os valores mais importantes são 'Ter uma vida confortável' e 'Sentir-se realizado' com o mesmo número de escolhas, enquanto que para os alunos dos sétimo e oitavo semestres os valores se dividem entre: 'Ter uma vida confortável', 'Sentir-se realizado' e 'Felicidade' com o mesmo número de escolhas cada uma. Em todos os semestres o valor classificado como menos importante foi 'Viver em um mundo de beleza'.

Vale registrar que a maior frequência na escolha do valor 'Viver em um mundo de paz' pelos alunos dos primeiros semestres possa ser justificada por uma visão mais idealista desses jovens, se comparado à postura mais pragmática e voltada para o bem-estar pessoal dos entrevistados que estão concluindo o curso.

Chiavenato (2009) apresenta modernamente a administração como a condução de uma organização, tendo como tarefa fundamental interpretar objetivos básicos da empresa e transformá-los em um plano de ação por meio de planejamento, organização e controle a fim de atingir, e se possível ultrapassar os objetivos da melhor forma possível.

O fato do valor "Sentir-se realizado" ter ocupado o primeiro lugar na escala de valores mais importante concorda com a afirmação de Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999), quando dizem que a sociedade tem mudado e buscado cada vez mais o trabalho significativo e a auto-realização. E também com Drucker (1968) apud Chiavenato (2009), que afirma que não existem países desenvolvidos ou subdesenvolvidos e sim países bem administrados ou mal administrados.

Finalmente, destaca-se que os três valores que foram mais apontados como sendo os mais importantes '1-Sentir-se realizado, 2-Ter uma vida confortável e 3-Felicidade, expressam interesses individuais. Estes valores representam 52% dos estudantes que responderam a pesquisa, contrastando com apenas 6,7% dos estudantes que classificaram valores de interesse coletivo como: Segurança Nacional, Um mundo de paz e Igualdade como sendo mais importante. Estes resultados sugerem que os valores do grupo pesquisado priorizam aspectos pessoais em detrimento do coletivo.

## 6. Considerações Finais

A partir dos estudos realizados conclui-se que os valores são grandes preceptores do comportamento do indivíduo. Os valores determinam o que é importante ou não aos olhos do sujeito. Nesse sentido, foi possível verificar através dos resultados que os valores terminais mais importantes para os estudantes de administração que participaram da pesquisa são: 'Sentir-se realizados, ter uma vida confortável e ser feliz'.

Devido ao tamanho do universo (1200 indivíduos) ser muito grande em relação ao tempo e ao fato de que só havia uma pesquisadora envolvida, foi escolhida uma amostra com margem de erro de 10%.

Observou-se que alguns dos respondentes precisavam de mais tempo para pensar e responder de forma mais adequada o questionário. Houve também alguns casos em que os colegas tentaram interferir nas repostas uns dos outros. Vale registrar que, em relação aos participantes, uma grande parte demonstrou desinteresse e má vontade para participar da pesquisa.

Considerando que a pesquisa foi aplicada em somente em uma instituição, conclui-se que não há poder de generalização na questão de valores pessoais como influenciadores da escolha da profissão, podendo aplicar o resultado somente ao ambiente universitário em questão. Reconhece-se que os limites desse estudo foram estreitos e o tema pode ser mais explorado em pesquisas futuras, tendo em vista a amplitude do universo.

A idéia inicial do trabalho era pesquisar e aplicar questionários em mais de um curso superior para que fosse possível comparar os resultados de um curso com outro, no entanto, em função do pouco tempo disponível e de só haver uma pesquisadora participando da pesquisa, verificou-se a inviabilização dessa proposta. A partir dessa análise, foi escolhido um único curso para aplicação dos questionários, diminuindo consideravelmente o tamanho do universo e conseqüentemente, da amostra necessária. Assim, indica-se para trabalhos futuros a realização de estudos sobre valores em diversos cursos superiores, podendo assim comparar as escalas de valores encontradas em cada curso.

Reafirma-se que a presente pesquisa foi realizada em somente uma instituição particular de ensino superior, situada no Distrito Federal. Seria interessante então, para estudos futuros, que essa pesquisa também fosse aplicada em instituições, públicas e particulares de diferentes localidades.

Ainda em continuidade a essa pesquisa, para estudos futuros, outro ponto significativo seria uma pesquisa exploratória sobre valores como influenciadores do comportamento organizacional. E sabendo que o tema abordado ainda é pouco explorado, são possíveis significativas e relevantes pesquisas.

Cada ser humano é único e possui características singulares. Os valores pessoais, parte dessas características, são aprendidos ao longo da vida, como resultado das situações que o indivíduo viveu. Raramente são explícitos, no entanto, constantemente estão por trás do comportamento do indivíduo, sendo de grande importância para explicação dos mesmos.

Os valores são guias fundamentais das ações, influenciando atitudes e comportamentos. As organizações, sabendo que os valores podem ou não contribuir com o comprometimento do indivíduo, passaram a dar mais importância a eles. Nesse sentido, entende-se que os valores são as distinções do indivíduo em relação ao que é principal e ao que é secundário.

Além disso, vale ressaltar o quanto é importante que as pessoas conheçam seus valores, suas aptidões e seus objetivos de vida. E que analisem também se a escolha profissional é coerente com esses aspectos, pois a compatibilidade entre a natureza pessoal e as atividades laborais, podem favorecer e viabilizar uma vida profissional gratificante e produtiva.

## Referências

BARROS, Aidil Jesus da Silveira . **Fundamentos de metodologia científica**. 3 ed. São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2007.

BERTELLI, Luiz Gonzaga. Profissões 2010: Guia para ajudar os jovens estudantes na escolha da carreira. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/institucional/livroprofissoes.asp>>. Acesso em: 8 abr. 2012.

BOWDITCH, James L; Buono, Anthony F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração geral**. 3 ed. rev. e atual. Barueri: Manole, 2009.

COHEN, Allan R. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de caso** / Allan Cohen, Stephen Fink. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, Ana Magnólia; Paz, Maria das Graças Torres da.; Tamayo, Álvaro. **Inventário de valores organizacionais**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2000000200002&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2000000200002&lang=pt)> Acesso em: 10 mai. 2012.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil Ltda, 2008

PORTO, Juliana Barreiros; Tamayo, Álvaro. **Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722007000100008&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722007000100008&lang=pt)> Acesso em: 8 abr. 2012.

PORTO, Juliana Barreiros; Tamayo, Álvaro. **Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n2/a06v19n2.pdf>> Acesso em: 8 abr. 2012.

PORTO, Juliana Barreiros; Tamayo, Álvaro. **Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos.** Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722006000100020&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722006000100020&lang=pt)> Acesso em: 10 mai. 2012.

PRIMI, Ricardo. et al. **Desenvolvimento de um Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v13n3/v13n3a13.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2012

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração:** guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROKEACH, Milton. **Understanding human values.** Disponível em: <[http://books.google.com.br/books?id=e\\_b2tCgC4MQC&printsec=frontcover&dq=rokeach&hl=pt-BR&sa=X&ei=la61T4z4OoH88gSUi9WyCg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=rokeach&f=false](http://books.google.com.br/books?id=e_b2tCgC4MQC&printsec=frontcover&dq=rokeach&hl=pt-BR&sa=X&ei=la61T4z4OoH88gSUi9WyCg&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=rokeach&f=false)>. Acesso em: 7 mai. 2012.

SCHERMERHORN, Jr., John R; Hunt, James G.; Osborn, Richard N. **Comportamento organizacional.** Porto Alegre: Bookman, 1999.

SOBRAL, Filipe e Peci, Alketa. **Administração:** teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional:** o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

TAMAYO, Álvaro. **Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/02.pdf> >. Acesso em: 9 mai. 2012.

TAMAYO, Álvaro. **Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/03.pdf> >. Acesso em: 8 abr. 2012.

## APÊNDICE A – Questionário

### Questionário

#### CARACTERÍSTICAS DO PARTICIPANTE:

SEXO: MASCULINO ( ) FEMININO ( )

FAIXA ETÁRIA: ATÉ 20 ( ) de 20 a 25 ( ) de 25 a 30 ( ) de 30 a 40 ( ) ACIMA DE 40 ( )

SEMESTRE:

ESTA É SUA PRIMEIRA GRADUAÇÃO? SIM ( ) NÃO ( )

A seguir será apresentada uma lista de valores pessoais, os quais representam metas que uma pessoa gostaria de alcançar durante sua vida. Esse grupo de valores, que é chamado de grupo de valores terminais foi criado por **Milton Rokeach** e compõe a *Rokeach Value Survey*.

1. Dentre os valores apresentados abaixo, numere os valores em uma escala de importância. Número 1 (valor que você considera mais importante) até o número 18 (valor menos importante).

- ( ) Uma vida confortável
- ( ) Uma vida emocionante
- ( ) Sentir-se realizado
- ( ) Viver num mundo de paz
- ( ) Viver num mundo de beleza
- ( ) Igualdade
- ( ) Segurança
- ( ) Liberdade
- ( ) Felicidade
- ( ) Harmonia interior
- ( ) Amor
- ( ) Segurança nacional
- ( ) Prazer
- ( ) Salvação
- ( ) Respeito por si próprio
- ( ) Reconhecimento social
- ( ) Amizade verdadeira
- ( ) Sabedoria

2. Quais desses valores você considera ter influenciado na sua escolha profissional?