

FACULDADE NOVOS HORIZONTES  
Programa de Pós-Graduação  
Mestrado Acadêmico em Administração

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:  
um estudo com professores de uma escola filantrópica e  
confessional de Belo Horizonte (MG)**

Alexandre Felício Peixoto

Belo Horizonte  
2013

**Alexandre Felício Peixoto**

**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO:**  
um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de  
Belo Horizonte (MG)

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte  
2013



Faculdade Novos Horizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

---

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO  
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **ALEXANDRE FELÍCIO PEIXOTO**

Matrícula: 770472

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva

**TÍTULO: VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG).**

DATA: 13/08/2013

BANCA EXAMINADORA:

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva  
ORIENTADORA  
Faculdade Novos Horizontes/UFMG

Prof.ª Dr.ª Aleixina Maria Lopes Andalecio  
Faculdade Novos Horizontes

Prof. Dr. Anderson de Souza Santana  
FDC/PUC Minas

## DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e estratégia, de autoria de **Alexandre Felício Peixoto**, sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: "**VALORES ORGANIZACIONAIS E DO TRABALHO: um estudo com professores de uma escola filantrópica e confessional de Belo Horizonte (MG)**", contendo 113 páginas.

Dados da revisão:

- Aspectos linguísticos
- Aspectos textuais

Belo Horizonte, 27 de julho de 2013.

Prof.(a): Patrícia Rodrigues Tanuri Baptista

Assinatura: \_\_\_\_\_



## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, cuja Graça dá sentido à vida;

À Dra. Kely César Martins de Paiva, inspiração para o sacerdócio da docência;

À minha esposa, Sheila, meus filhos, Miguel e Tomás, com seus sorrisos, abraços e compreensão me fortaleceram na trajetória deste trabalho;

À minha mãe Lourdes, com sua vida de sacrifícios me possibilitou avançar na vida;

Ao Prof. Valseni Braga, por sua crença em capacitar pessoas;

Ao Sistema Batista Mineiro de Educação, por todo apoio;

À Faculdade Novos Horizontes, cujo corpo docente é exemplo de excelência com impacto profundo em minha vida;

À Wania Barbosa, secretária da Pós-Graduação da Faculdade Novos Horizontes, sempre pronta a servir;

À Michelle Dutra, colega do mestrado, pelo apoio na reta final.

## RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo geral descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de professores na percepção deles próprios. O referencial teórico pautou-se em valores, de modo geral, aprofundando nos valores organizacionais e nos do trabalho, destacando-se as contribuições de Oliveira e Tamayo (2004) e Porto e Tamayo (2003), cujos modelos conceituais foram adotados para fins da pesquisa realizada. Foi realizada uma pesquisa de campo, de cunho descritivo e nos moldes de um estudo de caso. Por acessibilidade, foi selecionada uma instituição de ensino filantrópica e confessional, localizada em Belo Horizonte (MG), sendo que 77 de seus professores que atuavam do ensino fundamental ao ensino médio responderam ao questionário e 11 deles foram entrevistados. Os dados foram tratados e analisados conforme sua natureza (análise uni e bivariada e análise de conteúdo, respectivamente). Assim sendo, foi realizada uma triangulação metodológica. No que diz respeito aos valores do trabalho, semelhanças positivas foram identificadas entre os dados das duas fases da pesquisa no que diz respeito aos valores “realização”, “relações sociais” e “estabilidade”; em sentido inverso, os dados relativos ao valor “prestígio” no âmbito do trabalho, a partir de ambas as coletas, foram avaliados mais timidamente pelos pesquisados, o que pode estar refletindo a precarização do trabalho do professor no espaço observado. Quanto aos valores organizacionais, apuraram-se semelhanças positivas entre os dados das duas fases da pesquisa no que tange à “autonomia”, “realização”, “conformidade” e “preocupação com a coletividade”. Por outro lado, foram encontradas disparidades quanto aos valores organizacionais “bem-estar”, “domínio”, “prestígio” e “tradição”, melhor avaliados nas entrevistas do que por meio dos questionários. Como os entrevistados possuíam significativa experiência de trabalho como professores e na instituição onde a pesquisa foi realizada, acredita-se que sua percepção possa ter sido alterada em função disso, porém esse fato não encontrou eco na análise bivariada. Nessa parte da análise, os testes de correlação apontaram diversas tendências e os testes de comparação apontaram diferenças significativas em cinco casos relacionados a sexo, estado civil, nível de escolaridade, religião e renda. Após apontar as contribuições e limitações do estudo, uma agenda de pesquisa foi traçada, visando contribuir para a construção de relacionamentos mais saudáveis e de políticas e práticas de gestão mais condizentes com os valores dos indivíduos que trabalham em determinados espaços laborais, de modo a respeitá-los, senão na sua integridade, pelo menos em boa parte dos princípios que regem o comportamento das pessoas.

**Palavras-chave:** Valores organizacionais, Valores do trabalho, Professor, Instituição privada.

## ABSTRACT

This thesis aimed to describe and analyze how organizational values and work values are configured in teachers, in the perception of themselves. The theoretical framework was guided in values, generally, and it deepened in organizational values and work values, highlighting the contributions of Oliveira and Tamayo (2004) and Porto and Tamayo (2003), whose conceptual models were adopted for purposes the this research. A descriptive field study was conducted, like a case study. For accessibility, a philanthropic and confessional educational institution was selected, located in Belo Horizonte (MG) and 77 of its teachers (who worked from elementary to middle school) completed the questionnaire and 11 of them were interviewed. Data were processed and analyzed according to their nature (univariate and bivariate analysis and content analysis, respectively). Therefore, a methodological triangulation was performed. With regard to the values of work, positive similarities were identified between the data of the two phases of the research regarding the "achievement", "social relations" and "stability "; in reverse, the value "prestige " in the work, from both collections, were the worst evaluated by respondents, which may reflect job insecurity teacher in the laboral space observed. Regarding organizational values ascertained for similarities between the positive data from the two phases of the research regarding "autonomy", "achievement", "conformity" and "concern with the community." On the other hand, differences were found regarding organizational values "wellness", "domain", "prestige" and "tradition", better evaluated in interviews than through questionnaires. As the respondents had significant experience working as a teacher and in the institution where the research was conducted, it is believed that perception poses have been changed because of this, but this fact does not echoed in the bivariate analysis. In this part of the analysis, the correlation tests showed different trends and comparison tests showed significant differences in five cases, related to sex, marital status, education level, religion and income. After pointing out the contributions and limitations of the study, a research agenda aimed at helping was drawn to build healthier relationships and policies and management practices more consistent with the values of the individuals who work in certain working areas, in order to respect them, not only in their integrity, as well in many of the principles that govern the behavior of people.

**Keywords:** Organizational values, work values, teacher, private institution.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1: Modelo teórico das relações entre os tipos Motivacionais, tipos de valores de ordem superior e dimensões de valores bipolares .....</b>	<b>21</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição percentual do sexo dos respondentes .....	43
Gráfico 2: Distribuição percentual da faixa etária dos respondentes .....	43
Gráfico 3: Distribuição percentual do estado civil dos respondentes .....	44
Gráfico 4: Distribuição percentual da escolaridade dos respondentes .....	45
Gráfico 5: Distribuição percentual dos respondentes quanto a serem portadores de necessidades .....	45
Gráfico 6: Distribuição percentual dos respondentes quanto à cor de pele declarada .....	46
Gráfico 7: Distribuição percentual dos respondentes quanto à religião praticada .....	46
Gráfico 8: Distribuição percentual dos respondentes quanto a ser praticante ou não da religião .....	47
Gráfico 9: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de trabalho .....	47
Gráfico 10: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de trabalho na Instituição de Ensino pesquisada .....	48
Gráfico 11: Distribuição percentual dos respondentes quanto à execução de função gerencial .....	49
Gráfico 12: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de atuação no cargo .....	49
Gráfico 13: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de atuação na área .....	50
Gráfico 14: Distribuição percentual dos respondentes quanto à faixa salarial .....	50

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 – Tipos motivacionais de Schwartz .....</b>	<b>20</b>
<b>Quadro 2 – Definições de Valores do Trabalho .....</b>	<b>32</b>
<b>Quadro 3 – Facetas dos valores laborais e seus elementos .....</b>	<b>34</b>
<b>Quadro 4 – Fatores, definições, itens e índices de precisão da EVT.....</b>	<b>36</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estatísticas descritivas dos valores organizacionais .....	52
Tabela 2: Concentração percentual dos respondentes quanto aos níveis de avaliação relativos aos valores organizacionais .....	52
Tabela 3: Estatísticas descritivas dos valores do trabalho .....	53
Tabela 4: Concentração percentual dos respondentes quanto aos níveis de avaliação relativos aos valores do trabalho .....	53
Tabela 5: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do sexo .....	54
Tabela 6: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa etária .....	56
Tabela 7: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do estado civil .....	57
Tabela 8: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da escolaridade .....	58
Tabela 9: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função de portar, ou não, necessidade especial .....	60
Tabela 10: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da cor de pele .....	61
Tabela 11: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da religião .....	63
Tabela 12: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função de ser ou não praticante da religião .....	65
Tabela 13: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo total de trabalho .....	66
Tabela 14: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de trabalho na instituição pesquisada .....	68
Tabela 15: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação na área .....	70
Tabela 16: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação no cargo .....	72
Tabela 17: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em relação aos respondentes que exercem ou não função gerencial .....	74
Tabela 18: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa salarial .....	75
Tabela 19: Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas e valores organizacionais e do trabalho .....	78

<b>Tabela 20 – Resultados dos testes de correlação entre valores organizacionais e valores do trabalho .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabela 21 – Percepção dos entrevistados quanto aos valores da organização e o que é importante para ela .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabela 22 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “autonomia” .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabela 23 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “bem-estar” .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabela 24 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “realização” .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabela 25– Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “domínio” .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabela 26 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “prestígio” .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabela 27 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “conformidade” .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabela 28 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “tradição” .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabela 29 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “preocupação com a coletividade” .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabela 30 – Percepção dos entrevistados quanto ao que eles e a organização possuem em comum .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabela 31 – Percepção dos entrevistados quanto aos valores específicos relacionados ao seu trabalho .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabela 32 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “realização” .....</b>	<b>92</b>
<b>Tabela 33 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “relações sociais” .....</b>	<b>93</b>
<b>Tabela 34 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “prestígio” .....</b>	<b>94</b>
<b>Tabela 35 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “estabilidade” .....</b>	<b>95</b>

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Objetivos .....</b>	<b>14</b>
<b>1.2 Justificativa .....</b>	<b>14</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. Conceitos de Valores .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2. Valores Organizacionais .....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.1 Modelos Teóricos de Valores Organizacionais .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2.2 Modelos e Escalas de Valores Organizacionais .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.2.1 Escala de Valores Organizacionais – EVO .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.2.2 Inventário de Valores organizacionais – IVO .....</b>	<b>28</b>
<b>2.2.2.3 Inventário de Perfis de Valores Organizacionais – IPVO .....</b>	<b>29</b>
<b>2.3 Valores do Trabalho .....</b>	<b>31</b>
<b>2.3.1 Modelos analíticos sobre Valores do Trabalho .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3.2 Escala de Valores relativos ao Trabalho - EVT .....</b>	<b>35</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Unidades de Análise e Observação .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Técnicas de Coleta de Dados .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Técnicas de Análise de Dados .....</b>	<b>40</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1 A instituição pesquisada e seus professores .....</b>	<b>42</b>
<b>4.2 Valores organizacionais e do trabalho dos professores: aspectos quantitativos .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.1 Perfil dos respondentes do questionário .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2.2 Valores organizacionais e do trabalho, segundo os respondentes .....</b>	<b>51</b>
<b>4.2.3 Resultados dos testes de comparação entre valores e dados sociodemográficos .....</b>	<b>53</b>
<b>4.2.4 Resultados dos Testes de Correlação entre valores e dados sociodemográficos .....</b>	<b>77</b>
<b>4.3 Valores organizacionais e do trabalho dos professores: aspectos qualitativos .....</b>	<b>80</b>
<b>4.3.1 Perfil dos entrevistados .....</b>	<b>80</b>
<b>4.3.2 Os valores dos professores, segundo os entrevistados .....</b>	<b>81</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>97</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>100</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>103</b>

# 1 INTRODUÇÃO

A velocidade das inovações e a competitividade do mundo corporativo, a queda de barreiras e fronteiras propiciada pela tecnologia e os avanços logísticos, a busca por margens de lucros cada vez maiores, a luta pelos mercados emergentes, a necessidade de transitar em várias áreas do conhecimento humano por parte dos profissionais dos diversos segmentos e a alta competitividade nos mercados integralmente globalizados são alguns dos fatores que exercem grande impacto sobre a vida dos seres humanos que formam as organizações. Esse ambiente de alta competitividade reflete o cenário para se requerer dos indivíduos o comprometimento organizacional em detrimento dos seus valores pessoais (TAMAYO, 2005).

Durante o processo de compreensão das regras para a permanência e o avanço na estrutura organizacional, dá-se um confronto vivenciado pelos indivíduos no que tange aos seus valores. Seja no âmbito individual, seja no coletivo, a aceitação ou não das diretrizes apresentadas pelas organizações tende a fomentar incertezas e contrastes quando os indivíduos confrontam seus valores previamente constituídos com os valores do trabalho e com os organizacionais formalmente estabelecidos pelas empresas (TAMAYO, 2005).

Note-se que o estudo de valores não está restrito a um grupo de interesse social, econômico ou acadêmico: o ritmo ditado pelas organizações aos indivíduos que as compõem passa naturalmente pelo conjunto de valores e objetivos pessoais desses indivíduos para sua permanência, ou não, nessas organizações (TAMAYO, 2005).

O comportamento das pessoas é guiado por seus valores, dentro e fora das organizações. Nesse campo, duas concepções de valores podem pautar as condutas, a saber, os valores organizacionais e os do trabalho. Os valores organizacionais apoiam as atitudes, motivam a construção das metas e objetivos, determinam as formas de julgar a conduta e os acontecimentos organizacionais e orientam a vida da organização. Já os valores do trabalho consistem em princípios

ou crenças a respeito das metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizadas, conseguidas por meio do trabalho (ROS; GOUVEIA, 2006).

A necessidade de adaptação dos indivíduos frente às contingências impostas na vida corporativa, a alta competitividade e as crises econômicas são alguns dos fatores que impõem aos indivíduos e às próprias organizações a necessidade de reverem posicionamentos e, nesse prisma, os valores organizacionais podem constituir uma fonte de segurança ou choque frente à manutenção, ou não, de valores que foram previamente estabelecidos na formação dos indivíduos e das organizações de que fazem parte. Observe-se que esse confronto de valores dinamiza a vida organizacional (TAMAYO, 2008).

Esta dissertação dedicou-se à investigação do tema Valores do Trabalho e Valores Organizacionais, tendo como sujeitos da pesquisa professores. Segundo Tardif (2002), os sistemas escolares vivenciam exigências, expectativas e desafios sem precedentes. Na opinião do autor, recai especificamente sobre os professores um peso maior das mudanças exigidas pelas organizações de ensino. Na atualidade, as reformas na educação estão diretamente ligadas à formação profissional de professores, à profissionalização da docência e à organização do trabalho do cotidiano dos professores (TARDIF, 2002). Essa nova perspectiva inevitavelmente produz um embate em torno dos valores do trabalho e dos organizacionais.

Diante da importância dos valores no cotidiano das pessoas, no âmbito organizacional e do trabalho e, especificamente, no campo acadêmico, a pergunta que sintetiza o problema de pesquisa é: como se encontram configurados os valores organizacionais e os do trabalho de professores de uma Escola Filantrópica Confessional de Belo Horizonte, Minas Gerais?

Para respondê-la, optou-se por realizar um estudo de caso em uma Instituição fundada no ano de 1918 e que hoje ocupa importante espaço no cenário da educação no Estado de Minas Gerais, já que suas unidades se estendem pelas cidades de Belo Horizonte, Contagem, Betim, Ouro Branco e Uberlândia. A instituição atende do berçário ao ensino médio; uma de suas unidades oferta cursos em nível superior e possui também uma outra de idiomas, além das suas unidades

sociais que ministram gratuitamente educação a crianças e adultos na capital e no interior do Estado. O caráter confessional da instituição marca a sua história desde o início, quando cuidava da educação de filhos de missionários religiosos. O voluntariado realizado pelos seus membros fundadores promoveu a conquista do título de Filantropia, possibilitando a extensão de sua atuação ao âmbito social. Assim sendo, a instituição guarda algumas características consideradas diferenciais para o estudo dos valores dos que ali trabalham.

Os objetivos da pesquisa são descritos a seguir.

### **1.1 Objetivos**

O objetivo geral da pesquisa foi descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e os do trabalho de professores de uma Escola Filantrópica Confessional localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais, na percepção deles próprios.

Para respondê-la, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever e analisar os Valores Organizacionais de professores da referida organização;
- b) Descrever e analisar os Valores do Trabalho de tais professores;
- c) Identificar e analisar possíveis relações entre os Valores Organizacionais e os do Trabalho, assim como entre eles e os dados demográficos e ocupacionais dos empregados abordados.

### **1.2 Justificativa**

Conforme Porto e Tamayo (2005), diversos autores são categóricos em afirmar que os valores orientam e guiam a vida das pessoas, daí a importância de pesquisá-los.

Para o desenvolvimento do tema, torna-se fundamental a compreensão do conceito na literatura de valores, o qual conta com dimensões, como: sistema de valores, tipos motivacionais e prioridades axiológicas (PORTO; TAMAYO, 2005). Vislumbra-

se a importância desta pesquisa já que os valores influenciam as mudanças da sociedade, o comportamento das pessoas, o julgamento de ações, além de permitir diferenciar nações, grupos e organizações (PORTO; TAMAYO, 2005).

A opção do estudo sobre valores com o sujeito “professor” deve-se ao fato de esse profissional estar na base da responsabilidade pela formação e desenvolvimento de uma sociedade (TARDIF, 2002) apesar de progressivamente pouco valorizado. Além disso, a docência é vista como uma profissão que envolve sofrimento, desgaste físico e mental, advindos das exigências permanentes da profissão, as quais impactam o bem-estar e a saúde para a maioria dos profissionais da categoria (DEJOURS, 1988).

O foco sobre professores é especialmente relevante, pois eles ocupam uma posição fundamental em relação aos demais agentes sociais, tendo em vista o trabalho cotidiano realizado junto aos seus alunos, tornando-se os principais agentes e intermediadores da cultura e dos saberes escolares (TARDIF, 2002).

A perspectiva de abordagem desse tema a partir da referida profissão considera esses atores como sujeitos profissionais que possuem, utilizam e produzem saberes específicos e justamente essa capacidade favorece um rico debate, sendo agregadora para a sociedade quando os temas valores do trabalho e valores organizacionais são trazidos à luz pelo prisma dos professores (TARDIF, 2002).

Segundo Tardif (2002), a prática educativa assemelha-se a uma arte, ao buscar atingir objetivos exteriores a ela mesma. Essa profissão também estabelece uma técnica guiada por valores que se consolidam pelo envolvimento de todos os agentes, sendo o ser humano agente de suas transformações e com comportamento que reflete aceitação, ou não, em termos de aderência voluntária a normas sociais. Além disso, o ambiente onde ele trabalha, a escola, exala interação, devido ao caráter essencialmente social do ato de educar. Conduzir esta pesquisa com professores leva em conta as possibilidades de obter nortes para o tema valores organizacionais e do trabalho, dadas as especificidades dessa categoria profissional.

Tendo em vista a relevância dos sujeitos de pesquisa, os professores, para a formação da sociedade, este estudo poderá fomentar o debate sobre valores laborais e organizacionais a despeito da percepção acolhida desses valores no âmbito individual, pois a influência dos valores é sentida nas motivações pessoais e organizacionais, na condução dos processos e na determinação de escolhas, ou seja, nas ações dos indivíduos (TAMAYO, 2008).

Tratar o tema valores do trabalho e valores organizacionais, à luz das perspectivas de professores, especificamente, de uma escola filantrópica confessional assume um contorno especial dada a relevância social desse tipo de instituição. O fato de ser filantrópica implica objetivos prioritários divergentes da distribuição dos lucros e, por ser confessional, seria de esperar valores do trabalho e organizacionais condizentes com a vertente religiosa à qual pertence, os quais devem ser percebidos pelos professores que compõem seu quadro de empregados, uma vez que podem assumir, ou não, um papel estritamente profissional na condução de suas atividades laborais, aceitando ou rejeitando os princípios religiosos adotados pela organização.

No caso da instituição escolhida, ela tem mais de 90 anos de fundação, com consolidados serviços prestados à sociedade mineira; atua por meio de 6 unidades, com cerca de 8.000 alunos, com um corpo docente de mais de 600 professores; seus cursos acolhem alunos do berçário à conclusão do ensino médio.

Note-se, também, que, quando investigados os temas específicos de valores organizacionais e valores do trabalho, os resultados ganham um contorno de ferramenta de gestão, em face da forte influência que os rumos organizacionais têm com a perspectiva dos empregados e a dedicação dispensada por estes aos interesses organizacionais (PORTO; TAMAYO, 2008). Assim sendo, os resultados desta pesquisa podem contribuir, secundariamente, para melhorias nos processos de gestão, principalmente no que tange às políticas e práticas de gestão de pessoas efetuadas pela organização, podendo somar na formulação de metas e recompensas no trabalho.

Esta dissertação está dividida em cinco partes, sendo a primeira, esta introdução, a segunda, o referencial teórico que abraça os temas centrais (valores, valores organizacionais e valores no trabalho), a terceira, a metodologia, delineada para a pesquisa empírica, a quarta, a apresentação e análise dos dados e a quinta, as considerações finais. Seguem, ao final, as referências das obras citadas ao longo do estudo e os apêndices.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico desta dissertação está dividido em três partes, quais sejam: valores, valores organizacionais e valores do trabalho.

### 2.1 Conceitos de Valores

O tema valores permeia várias perspectivas: psicológica, sociológica e antropológica, como afirmam Ros e Gouveia (2006). Na Filosofia, os valores constituem a fonte de reflexão do que é bom ou do que é belo. Na Antropologia, os valores são fundamentais na compreensão da cultura. Na Sociologia, são temas recorrentes de estudo, já que fundamentam a sociedade e justificam as ações dos indivíduos. Nas abordagens evolucionistas, a transmissão dos valores é um fenômeno importante para a compreensão da sobrevivência da espécie humana (PORTO; TAMAYO, 2005).

Os valores, segundo Schwartz (2005), podem ser entendidos como um esquema de julgamentos que leva em conta as preferências do que é mais desejável para o indivíduo. Servem como tipos motivacionais diretamente ligados às necessidades mais básicas do ser humano e podem ser entendidos como preditores de comportamentos.

Valores também são conceituados como crenças que expressam a linguagem e representam necessidades biológicas e sociais, dada a necessidade de sobrevivência do tecido social. As crenças que constituem os valores do indivíduo são provenientes da interação do sujeito com o meio social em que está inserido, fortemente balizados pelos contextos social, político, cultural e econômico (SANTOS; FISCHER; MILFONT; GOUVEIA, 2008).

Ros e Gouveia (2006) traçam uma perspectiva histórica da conceituação de valores, na qual eles são concebidos em relação às atividades. Parsons, um dos clássicos citados pelos autores, destaca valor como a concepção influenciadora, seja individual ou coletiva, que exerce influência direta nas escolhas. Ros e Gouveia

ainda destacam Rokeach como um dos precursores na psicologia a tratar do tema, para quem valores são como crenças transituacionais, a saber: terminais, ou seja, correlacionados à existência humana; e sociais, isto é, os de caráter interpessoal.

Porto (2005) enumera as categorias de valores, passando dos valores morais aos financeiros, valores de pessoas e de grupos. Segundo o autor, os pesquisadores dão real importância à esfera dos valores humanos, com ênfase sobre as categorias de valores pessoais, laborais, organizacionais e culturais.

As relações entre valores, atitudes e comportamentos são estabelecidas desde construtos primários: valores dão significado afetivo e exercem influência nas avaliações de situações e escolhas referentes a tais avaliações. Por outro lado, eles sofrem influência de concepções ideológicas e também da cultura ou meio em que os indivíduos estão inseridos (PORTO, 2005).

As prioridades atribuídas aos valores podem expressar aquilo que é bom e importante para os indivíduos, para a sociedade e para as organizações que estes compõem, o que irá influenciar as atitudes e decisões comportamentais (TAMAYO, 2005,).

Porto e Tamayo (2005) também destacam as contribuições de Schwartz como a principal teoria sobre valores na atualidade. Schwartz define valores como metas desejáveis, transituacionais que variam em sua importância e servem como princípios para as pessoas (ROS; GOUVEIA, 2006). Schwartz afirma:

- 1) Valores são crenças intrinsecamente ligadas à emoção e não a ideias objetivas e frias;
- 2) Valores são um construto motivacional, que se refere a objetivos desejáveis que as pessoas se esforçam para obter;
- 3) Valores transcendem situações e ações específicas, sendo objetivos abstratos;
- 4) Valores guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos, atuando como padrões e critérios;

- 5) Valores são ordenados pela importância relativa aos demais, os valores das pessoas formam um sistema ordenado de prioridades axiológicas que as caracterizam.

Para Porto e Tamayo (2005), a distinção entre os valores se dá pelo tipo de objetivo ou motivação que o valor expressa. Nesse sentido, eles apresentam uma teoria que formula dez tipos motivacionais, os quais estão detalhados no Quadro 1.

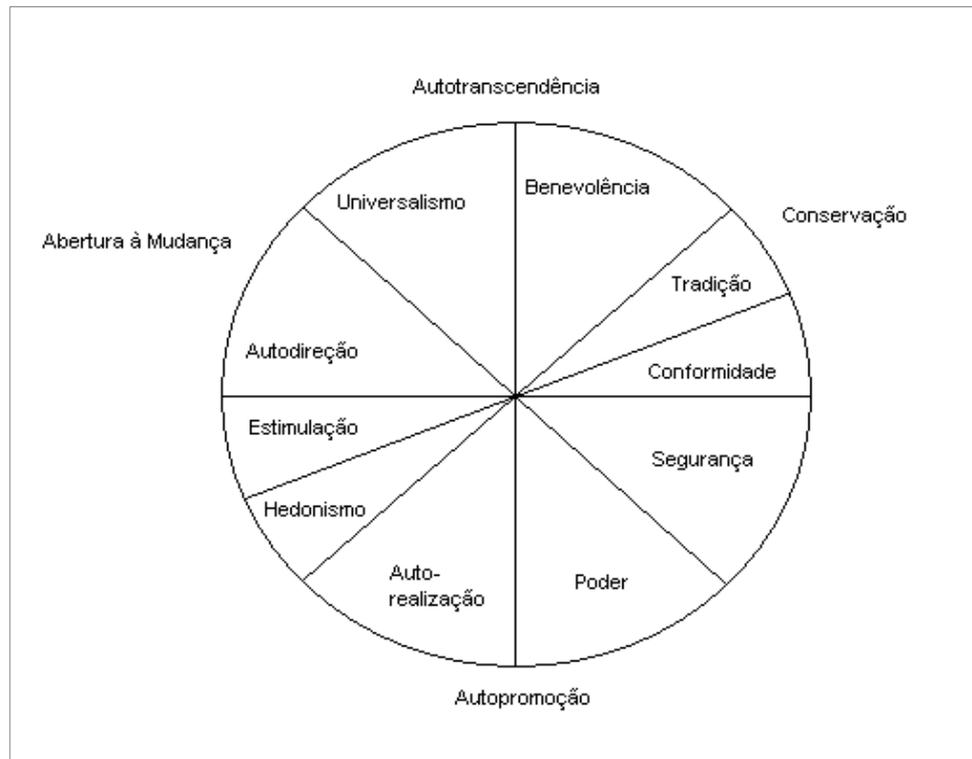
Quadro 1 – Tipos motivacionais de Schwartz

<b>Tipo motivacional</b>	<b>Definição</b>
Poder	Status social das pessoas e recursos (no que tange à busca e à preservação da posição social inserida em um sistema social)
Realização	Sucesso pessoal mediante a demonstração de competência segundo critérios sociais.
Hedonismo	Prazer e senso de gratificação para consigo.
Estimulação	Entusiasmo, novidade e desafio na vida.
Autodireção	Pensamento independente e escolha da ação, criatividade e exploração.
Universalismo	Compreensão, apreciação, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da Natureza.
Benevolência	Preservação e intensificação do bem das pessoas com quem se mantém contatos pessoais frequentes.
Tradição	Respeito aos costumes e ideias providos pela cultura tradicional e pela religião, comprometimento com eles e sua aceitação.
Conformidade	Restrições das ações, inclinações e impulsos que podem perturbar e ferir os outros ou violar as expectativas e normas sociais.
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade, da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.

Fonte: TEIXEIRA, 2008, p. 207

Os valores podem conflitar ou serem coincidentes entre si. Ações que expressam valores têm consequências práticas, fisiológicas e sociais (PORTO; TAMAYO, 2005). A Figura 1 retrata essa congruência e conflito entre os tipos motivacionais, considerando quatro polos: Autotranscendência x Autopromoção; e Abertura à mudança x Conservação.

Figura 1: Modelo teórico das relações entre os tipos Motivacionais, tipos de valores de ordem superior e dimensões de valores bipolares.



Fonte: SCHWARTZ, 2005a, p. 30.

Porto e Tamayo (2005) salientam que, em um nível mais básico, os valores formam um *continuum* de motivações relacionadas ao apresentado na figura anterior.

Cabem, ainda, considerações sobre a teoria funcionalista dos valores humanos (SANTOS; FISCHER; MILFONT; GOUVEIA, 2008). Essa teoria admite quatro suposições teóricas principais vinculadas à compreensão dos valores:

- Natureza humana, que assume a natureza benevolente ou positiva dos seres humanos;
- Princípios-guias individuais, em que a cultura incorpora os valores para a sobrevivência do grupo, tornando-os desejáveis;
- Base Motivacional, em que valores são demandas além das motivações cognitivas das necessidades institucionais e sociais;
- Caráter Terminal, que abrange duas funções consensuais dos valores: guiam ações humanas e expressam suas necessidades.

Uma classificação proposta por Santos, Fischer, Milfont e Gouveia (2008) refere-se à possibilidade de valores serem materialistas ou humanitários. Enquanto o primeiro conjunto relaciona-se com a vida prática, o segundo expressa uma orientação universal, baseada em ideias e princípios mais abstratos.

Segundo Porto e Tamayo (2005), o comprometimento organizacional se estabelece a partir da compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais. Essa afirmação tem um papel orientador, expressando que valores são critérios e metas transituacionais ordenados por sua importância como princípios que guiam a vida, quer na esfera do trabalho que realiza, quer na da organização onde tal trabalho se concretiza. É importante frisar que comprometimento organizacional não é tema desta dissertação, mas a literatura informa a sua importância para a consecução dos fins organizacionais (FLEURY, 1991; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 1995), o que remete, mais uma vez, para o caráter significativo do estudo dos valores, no escopo laboral.

## **2.2 Valores Organizacionais**

Os valores organizacionais orientam a vida das organizações; eles compõem a estrutura da cultura organizacional. Os membros das organizações tendem a assimilar com facilidade esses valores e aplicá-los, servindo como uma linha mestra a seguir; assim, os valores possibilitam a integração organizacional (ROS; GOUVEIA, 2006).

Ainda que a identificação com a estrutura física seja um sinal evidente para denotar um relacionamento entre um indivíduo e uma organização, dando a esta uma condição de existência quase humana, consideram-se também os equipamentos e tecnologias para diferenciar determinada organização e as pessoas que compõem seus quadros. Embora os aspectos identificação e diferenciação sejam extremamente relevantes, contudo, não constituem a estrutura fundamental. O elemento fundamental é a interação entre organização e seus membros, as atividades por eles executadas e o próprio funcionamento da organização (ROS; GOUVEIA, 2006).

Valores organizacionais se diferenciam de valores pessoais dos membros de uma organização. A organização tem um conjunto de valores próprios, passíveis de divergência com os valores individuais dos seus componentes. Os valores pessoais são previamente adquiridos na formação do caráter e na história de vida de cada indivíduo. Ao passar a constituir a organização, o indivíduo vivenciará contrastes entre seus valores pessoais, transmitidos pelo meio no qual está inserido, e os valores estabelecidos frente às demandas específicas de um negócio pela alta gestão organizacional (ROS; GOUVEIA, 2006).

Valores organizacionais podem ter sua origem na convicção de um indivíduo de destaque da organização, como o fundador ou o executivo responsável por ela. Assim, valores organizacionais podem representar soluções para problemas próprios da organização, evoluindo para uma percepção coletiva como fator norteador (ROS; GOUVEIA, 2006).

Na perspectiva de Tamayo (ROS; GOUVEIA, 2006), valores organizacionais podem ser definidos como princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a comportamentos ou metas organizacionais desejáveis que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos e mistos. Tamayo e Gondim (1996) distinguem três aspectos básicos nos valores organizacionais:

- a) Cognitivo – são crenças que expressam a filosofia fundamental da organização sobre o que é ou não desejável para ela; os valores constituem parâmetros para julgar e justificar o comportamento individual e organizacional;
- b) Motivacional – expressa o interesse e as metas da organização, determinando a quantidade de esforço dos membros em aderir a determinados comportamentos esperados pela organização e influenciando a imagem e autoestima da organização;
- c) Hierárquico – os valores das organizações expressam preferências por determinados comportamentos, metas ou estratégias. Portanto, é da natureza dos valores se organizar de acordo com a importância dessas preferências (ROS; GOUVEIA, 2006).

Os valores organizacionais apoiam as atitudes, motivam a construção das metas e objetivos, determinam as formas de julgar a conduta e os acontecimentos organizacionais e orientam a vida da organização (ROS; GOUVEIA, 2006).

Baseando-se no conceito de consciência social de Durkheim, pode-se afirmar que a realidade organizacional é constituída pelo pensamento coletivo, ou seja, pelos modelos mentais compartilhados pelos membros da organização (GOUVEIA; ROS, 2006).

De acordo com a abordagem dos valores culturais propostos por Ros e Schwartz (1999), pode-se afirmar que toda organização enfrenta três exigências fundamentais:

- a) a inevitável relação entre o indivíduo e o grupo, que implica a tentativa de compartilhar os interesses individuais e coletivos;
- b) a necessidade de estabelecer uma estrutura que garanta a obtenção das metas e objetivos da organização e
- c) a relação da organização com o meio ambiente físico e social.

Outro aspecto relevante nos valores organizacionais é a descrição de cargos, estabelecendo não só o papel que cada participante da organização irá desempenhar, como também o cargo que irá ocupar, estabelecendo, assim, as normas que dão o norte aos membros das organizações (TAMAYO, 2008).

Os valores alinham as prioridades para indivíduos e as organizações, exercendo impacto e determinando mudanças, assim sendo, os valores exercem influências positivas e negativas no ambiente organizacional conforme resultados que ensejam. Desse modo, os valores exercem grandes influências no ambiente organizacional “podendo influenciar, de forma mais elaborada, tanto os comportamentos pró-sociais quanto a percepção das ações negativas vivenciadas no sistema organizacional” (TAMAYO, 2005).

Note-se que os valores organizacionais são forjados por pessoas, portanto, sofrem influência dos valores pessoais dos mesmos, passando por uma gama pessoal de

conceitos acerca do que seja bom para si, para os outros e para a sociedade. Essa relação entrelaçada de valor pessoal e organizacional aproxima a estrutura desses dois conceitos, fazendo com que a motivação de sustentação de ambos seja a mesma (TAMAYO, 2005).

Dessa forma, Tamayo (2005) considera que a estrutura motivacional é a mesma para a organização e para as pessoas. A importância das organizações se faz por se constituírem em um lugar privilegiado onde se forma a identidade profissional do trabalhador e que o conduz à realização pessoal, social e profissional. É no ambiente organizacional que o indivíduo atinge grande parte de sua felicidade. Assim, as metas organizacionais integram inevitavelmente as metas e motivações pessoais (TAMAYO, 2005).

Assim como pessoas, as organizações possuem suas necessidades, que devem ser satisfeitas. Nesse sentido, Tamayo (2005) considera que os valores organizacionais podem ser representações cognitivas dessas necessidades (TAMAYO, 2005). Nessa perspectiva, valores constituem-se em instrumentos que permitem gerar entendimento sobre a cultura organizacional. Valores organizacionais têm funções importantes, atuando como mediadores nos conflitos, contribuindo para a solução dos problemas das organizações e promovendo a sobrevivência das mesmas (TEIXEIRA, 2008).

### **2.2.1 Modelos Teóricos de Valores Organizacionais**

Tamayo (2008) apresenta, *a priori*, dois modelos para representar a estrutura dos valores organizacionais, sendo eles: o modelo cultural e o modelo das motivações pessoais. O modelo cultural baseia-se no fato de que toda organização é e possui uma cultura. Assim como os indivíduos, as organizações têm necessidades que precisam ser satisfeitas, a fim de garantir sua continuidade. Sendo assim, elas têm três problemas fundamentais:

- a) balancear a relação entre o individual e o coletivo, visando ao equilíbrio entre ambos;

- b) desenvolver uma estrutura que garanta a obtenção das metas e dos objetivos da organização;
- c) manter uma relação com o meio ambiente físico e social (TAMAYO, 2008).

Esse modelo afirma que os valores organizacionais estão organizados em três dimensões bipolares que representam as alternativas de respostas a essas demandas: autonomia *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo e harmonia *versus* domínio (ROS; GOUVEIA, 2006).

A dimensão autonomia *versus* conservadorismo representa a busca para compatibilizar os interesses do indivíduo e os da organização. A característica fundamental desse polo é a busca e a promoção de mudanças, inovações e transformações organizacionais (ROS; GOUVEIA, 2006). As organizações que favorecem a autonomia estimulam a criatividade, liberdade e inovação. Já o lado conservador estimula a manutenção do *status quo*.

A dimensão hierarquia *versus* igualitarismo expõe suas componentes como alternativas para a criação de um sistema organizacional que defina as funções que devem ser executadas, a relação entre a organização e suas unidades e também com seus membros. Valores como autoridade, fiscalização, supervisão e influência operam preferencialmente nessa dimensão. A opção por uma estrutura igualitária é oposta a essa; nesse outro polo, destacam-se valores, como: justiça, equidade e responsabilidade.

A terceira dimensão fala da relação com o meio ambiente físico e social. Toda organização deve optar por um tipo de relação com o meio ambiente. Um dos polos (a harmonia) caracteriza-se pela relação harmoniosa com a natureza e as demais organizações. Na outra ponta dessa dimensão, está o domínio, ou seja, uma interação desequilibrada com o consumo da natureza, o domínio de mercado e de tecnologias, sem preocupação com as consequências de suas ações sobre terceiros.

O segundo modelo destacado por Tamayo (2008) é o modelo de Motivações Pessoais, que afirma a existência de “isomorfismo motivacional” entre valores

personais e organizacionais. Nele, os valores espelham motivações semelhantes do indivíduo e do grupo, do trabalhador e da organização, refletindo a congruência entre as metas do empregado e as da organização. O modelo de motivação pessoal baseia-se na compreensão de que os valores organizacionais estruturam os valores pessoais, com foco no coletivo e não no individual. Schwartz, referência fundamental para os estudos do tema em questão, relaciona dez motivações básicas para os indivíduos, sendo elas: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. Por essa teoria, postula-se que um valor organizacional seja a soma de dois os mais tipos motivacionais (TAMAYO, 2008).

## **2.2.2 Modelos e Escalas de Valores Organizacionais**

Consideram-se três instrumentos de medida de valores organizacionais no Brasil. Os modelos apresentam distinções entre si, como observado adiante.

### **2.2.2.1 Escala de Valores Organizacionais - EVO**

Essa escala foi constituída e validada por Tamayo e Gondim (1996). Sua construção baseia-se na forma empírica, ou seja, ela não se vale de um modelo para representar a estrutura dos valores organizacionais. Os autores se apoiaram em uma amostra de 113 funcionários de cinco organizações, públicas e privadas. O questionário solicitou que os respondentes relacionassem cinco valores de suas respectivas organizações, com uma breve citação acerca de suas indicações. Os autores identificaram mais de 500 valores que, em posterior análise, foram reduzidos para 48. Para validação, os autores utilizaram uma amostra composta por 574 indivíduos de 16 empresas, públicas e privadas, de ambos os sexos e com idade média de 58 anos. Dez itens foram eliminados por não atenderem aos critérios estabelecidos para as cargas fatoriais. Os 38 restantes foram distribuídos em cinco fatores: eficácia/eficiência, interação no trabalho, gestão, inovação e respeito ao emprego.

O fator eficácia/eficiência é composto por nove valores: eficácia, eficiência, qualidade, produtividade, comprometimento, planejamento, pontualidade,

competência e dedicação. Esse fator mede a importância dada pela empresa, na percepção dos sujeitos, aos fatores de eficácia e eficiência apresentados na produção e qualidade de seus produtos e serviços.

Já o fator interação no trabalho é composto por 10 itens que dizem respeito à interação no trabalho: um alto índice nesse fator representa que os funcionários veem como positiva a organização que valoriza a interação no trabalho. Os valores nesse item são: abertura, coleguismo, amizade, cooperação, sociabilidade e flexibilidade.

Gestão, por sua vez, refere-se a políticas organizacionais, tradicionais e hierárquicas, traduzidas da seguinte forma: tradição, hierarquia, obediência, fiscalização, supervisão, postura profissional e organização.

O quarto fator, inovação, é constituído de quatro valores: pesquisa, integração interinstitucional, modernização dos recursos materiais e probidade. Esse fator, quando muito estimado, indica aos funcionários a preocupação da organização com a inovação.

Por último, o fator respeito ao empregado é constituído de oito valores, quais sejam: respeito, reconhecimento do mérito, qualificação dos recursos humanos, polidez, honestidade, plano de carreira, harmonia e justiça. Nesses valores, a tônica é a valorização do colaborador, uma preocupação com os empregados gera um alto índice nesse fator.

### **2.2.2.2 Inventário de Valores organizacionais – IVO**

Esse inventário foi construído por Tamayo, Mendes e Paz (2000). Os autores fundamentaram o trabalho no modelo dos valores culturais que apresenta três dimensões bipolares, a saber: autonomia *versus* conservadorismo, hierarquia *versus* igualitarismo, e harmonia *versus* domínio. Eles se valeram do modelo do EVO nesse novo instrumento, pois consideraram que nele se expressam adequadamente alguns dos construtos axiológicos que se pretendia medir. Novos itens foram constituídos para representar tipos motivacionais não contemplados no EVO, focando

prioritariamente os polos de igualitarismo e autonomia, menos representados no levantamento de Tamayo e Gondim (1996). Todos os itens foram apresentados a três grupos de 6 a 8 empregados, para verificar a clareza do questionário, no seu aspecto semântico. Por fim, o inventário ficou composto de 37 itens, avaliados pelo respondente por meio de uma escala de 7 pontos (0 a 6) (TAMAYO, 2008). O inventário conduz a seis polos, a saber:

- a) Autonomia – tendência de a empresa considerar o empregado como entidade autônoma, capaz de perseguir seus interesses e determinar suas metas em congruência às metas e normas organizacionais;
- b) Conservadorismo – mede o quanto a organização acredita ser importante a manutenção dos usos, costumes e estrutura de poder já existentes, promovendo a manutenção do *status quo* e a limitação de ações que possam interferir nesse estado;
- c) Hierarquia - avalia a valorização por parte da organização de: autoridade, poder social, supervisão, legitimação hierárquica de recursos e papéis sociais;
- d) Igualitarismo - detém-se na preocupação com o bem-estar dos outros e da organização em geral, e na adaptação de uma gestão mais participativa e equitativa;
- e) Harmonia – reflete relações saudáveis, harmônicas e igualitárias com o meio ambiente;
- f) Domínio – diz respeito à vontade assertiva da empresa por meio do domínio dos recursos materiais, do mercado, da tecnologia e do conhecimento específico na área de atuação (TAMAYO, 2008).

### **2.2.2.3 Inventário de Perfis de Valores Organizacionais - IPVO**

O IPVO apresenta 48 itens distribuídos em oito fatores. Foi construído e validado por Oliveira e Tamayo (2004). Inicialmente, os autores elaboraram definições constitutivas e operacionais para cada um dos tipos motivacionais de valores organizacionais esperados, tendo como base a teoria de valores humanos (SCHWARTZ, 2005). Os itens foram elaborados a partir de uma ideia de empresa hipotética em que cada perfil dá ênfase a um valor organizacional. Os entrevistados

foram levados a considerar a equivalência dessa organização hipotética com a organização em que os mesmos exercem suas funções. Foram elaborados perfis e, para cada um deles, o indivíduo deveria responder à pergunta: quanto essa organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha? Respostas possíveis são: “muito parecida com minha organização”, “parecida”, “mais ou menos parecida”, “Não se parece com a minha organização”, “Não se parece nada com a minha organização”. Portanto, o IPVO não apresenta uma escala de resposta numérica. Porém, o pesquisador atribuiu a cada resposta na sequência um valor de 5 a 0, visando ao tratamento estatístico (TAMAYO, 2008). A validação do IPVO se deu com amostra de 853 empregados de empresas públicas e privadas (TAMAYO, 2008).

Oliveira e Tamayo (2004) apresentam oito fatores ou tipos motivacionais que representam princípios ou guias da vida organizacional, sendo tais fatores os seguintes: autonomia, bem-estar, realização, domínio, prestígio, conformidade, tradição, preocupação com coletividade. Observem-se seus conceitos:

- a) Autonomia – a organização persegue a melhoria dos seus funcionários, produtos e serviços, gerando e estimulando novos desafios, curiosidades, experiências e definição de objetivos profissionais;
- b) Bem-estar – retrata a preocupação da organização em propiciar satisfação ao trabalhador, atentando para a qualidade de vida no trabalho;
- c) Realização – avalia o sucesso, baseado em uma demonstração de competência, da organização e de seus colaboradores;
- d) Domínio – lista itens relativos ao poder, cuja meta central é a obtenção de status, lucro, controle sobre pessoas e recursos e a busca de uma posição dominante no mercado;
- e) Prestígio – avalia a busca por parte da organização por prestígio, admiração e respeito da sociedade por causa da qualidade dos seus produtos e serviços;
- f) Conformidade – demonstra o grau de respeito dado pela organização às regras e modelos de comportamento, tanto no ambiente de trabalho, quanto na relação com outras organizações;

- g) Tradição – considera a dedicação da organização para preservar o respeito aos usos e costumes e práticas organizacionais;
- h) Preocupação com a coletividade – destaca a preocupação com igualdade, justiça, lealdade, honestidade e sinceridade nas práticas organizacionais e no relacionamento com todos (TAMAYO, 2008).

Tendo em vista a amplitude dessa última escala, ela foi adotada para fins do estudo desenvolvido nesta dissertação.

### **2.3 Valores do Trabalho**

O estudo dos valores do trabalho objetiva compreender os elementos motivacionais que influenciam diversos aspectos relacionados ao trabalho, entre os quais se destacam comprometimento organizacional, bem-estar, estresse e resultados do trabalho (CAMPOS, 2008).

“Valores do trabalho consistem em princípios ou crenças a respeito de metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, conseguidos por meio do trabalho” (CAMPOS, 2008, p. 389-390). Eles são referências avaliativas sobre os resultados e o contexto do trabalho, de modo semelhante ao comportamento organizacional e às escolhas de alternativas no âmbito do trabalho (CAMPOS, 2008).

Os valores relativos ao trabalho fundamentam-se em características cognitivas, formando um conjunto de crenças acerca do que é desejável ou não no trabalho, e hierárquicas, uma vez que as pessoas avaliam de acordo com a importância atribuída a cada uma delas “ao longo de um contínuo de importância” (PORTO; TAMAYO, 2003).

Porto (2005) classifica em três níveis os Valores do Trabalho, a saber: pessoais, relativos a princípios que guiam a vida dos indivíduos no trabalho; sociais, relacionados aos princípios percebidos por outras pessoas; e, por fim, os culturais, que têm forte carga de confirmação do grupo e são compartilhados por seus

membros, pela liderança ou pessoas tidas como importantes, como aquelas da alta hierarquia dentro da organização (TEIXEIRA,2008). Já para Hofstede, os valores do trabalho são classificados em individuais, coletivos e universais. Contudo, diversos autores, entre eles Rokeach, consideram que valores no trabalho têm sua “durabilidade” passível de mudanças (TEIXEIRA, 2008).

Diversos autores têm apresentado suas definições de valores do trabalho, como as relacionadas no Quadro 2:

Quadro 2 – Definições de Valores do Trabalho

<b>Autor</b>	<b>Definição</b>
Samuel & Lewin-Epstein (1979)	Valores laborais são aqueles que determinam os modos, meios, comportamentos ou os resultados que são preferíveis sobre outros.
Nord et al. (1986)	Valores laborais são estados de existência desejados pelas pessoas e que são sentidos como possíveis de realização por meio do trabalho.
Hofstede (1997)	Valores são uma tendência geral para preferir certo estado de coisas do trabalho.
Dose (1997)	Valores do trabalho são padrões avaliativos relativos ao trabalho e ao contexto de trabalho por meio dos quais o indivíduo discerne o que é “certo” ou acessa a importância das preferências.
Sagie & Elizur (1996)	Valores laborais definem-se como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho.
Schwartz (1999)	Valores laborais referem-se a metas ou recompensas que as pessoas buscam por meio do trabalho.
Ros, Schwartz e Surkiss (1999)	Valores laborais são princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis, hierarquicamente organizados, que guiam as avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como a escolha de alternativas de trabalho.
Porto & Tamayo (2003)	Valores laborais são princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas 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 e a escolha de alternativas de trabalho.

Fonte: Teixeira, 2006, p. 181.

Conhecer essas questões relativas aos valores do trabalho possibilita aos gestores melhores condições para fazer fluir as organizações, colaborando com a proposição de metas que estimulem os indivíduos e as organizações a se desenvolverem (PORTO; TAMAYO, 2008).

Note-se, ainda, que o trabalho tem sua importância destacada na literatura acerca de valores, sendo considerado como uma das mais importantes esferas da vida humana. Dedicar-se ao estudo dos valores do trabalho faz emergir questões relevantes que exercem influências diretas sobre o ser humano (TEIXEIRA, 2008). Para entender como isso se processa nos indivíduos, pode-se utilizar os modelos analíticos descritos a seguir.

### 2.3.1 Modelos analíticos sobre Valores do Trabalho

Dentre os modelos analíticos desenvolvidos para o estudo dos valores no trabalho, Porto e Tamayo destacam dois, o de Super e o de Elizur.

Super (1957)<sup>1</sup>, citado por Porto e Tamayo (2008), apresenta uma síntese das motivações que conduzem um indivíduo a gostar ou não do seu trabalho. Ele enumera as três principais necessidades que podem ser satisfeitas através do trabalho. Essas necessidades são compostas por fatores específicos que as distinguem (PORTO, TAMAYO, 2008).

- a) necessidades de relações humanas – os indivíduos almejam serem reconhecidos como pessoas. Surgem então os fatores de independência e tratamento justo. É a relação entre pessoas que as distingue, possibilitando diferenciações em termos de *status*;
- b) necessidade de trabalho – considera a atividade do trabalho, diante do conteúdo do próprio trabalho, e o contexto do trabalho, considerando o ambiente em que o trabalho é desenvolvido e as pessoas com quem é desenvolvido. Dá-se ao empregado a oportunidade de autoexpressão e variedade do trabalho;
- c) necessidade de sustento – essa necessidade está na base da pirâmide; não satisfeita comprometerá as demais. Se atendida essa necessidade, as demais ganham o mesmo status de importância, na ótica do indivíduo.

---

<sup>1</sup> SUPER, D. E. **The psychology of careers**: an introduction to vocational development. New York: Harper & Row, 1957.

Essa necessidade envolve o ganho recebido no que tange ao valor bruto e ao relativo, além da segurança no trabalho.

Super (1957) tem especial destaque na literatura dos valores do trabalho por sua contribuição ao tema desenvolvimento vocacional. Entretanto, o modelo apresentado por ele confunde os valores no trabalho e a satisfação no trabalho, conforme demonstrados por Porto e Tamayo (2008) e outros estudiosos (PORTO; TAMAYO, 2008).

Já Elizur (1984)<sup>2</sup>, citado por Porto e Tamayo (2006), propôs um modelo baseado em duas facetas que constituem o espaço conceitual dos valores laborais. Duas facetas são consideradas pelo autor: a faceta A, identificada como Modalidade de Resultado, composta de três elementos: Instrumental, Afetivo e Cognitivo; já a faceta B mantém relação com o desempenho de tarefa. Posteriormente, Elizur e Sagie (1999) passam a denominar a faceta B de Foco e seus elementos de Difusos e Focados. Essa segunda faceta abrange dois fatores: Recurso ou difuso; e Recompensa ou Focado. No Quadro 3, pode-se visualizar os elementos e definições de tais facetas:

Quadro 3 – Facetas dos valores laborais e seus elementos

<b>Faceta</b>	<b>Elementos</b>	<b>Definição</b>
A – Modalidade do resultado	Instrumental	Referem-se aos resultados do trabalho de natureza material, como pagamento, benefícios, condições de trabalho.
	Afetivo	Referem-se a relacionamentos sociais, como relacionamentos com colegas e chefia.
	Cognitivo	Referem-se a recompensas psicológicas do trabalho como interesse, responsabilidade e independência.
B – Relação com o desempenho da tarefa ou foco	Recurso ou difuso	Referem-se a recompensas oferecidas antes do desempenho da tarefa ou não condicionadas ao seu trabalho, como plano de benefícios e condições de trabalho.
	Recompensa ou focado	Referem-se a resultados oferecidos após o desempenho da tarefa ou em troca do resultado, como reconhecimento, status, progressão na carreira.

Fonte: PORTO, TAMAYO, 2008, p. 299.

<sup>2</sup> ELIZUR, D. Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, v. 69, n. 3, p. 379-389, 1984.

Contudo Ros, Schwartz e Surkiss (1999)<sup>3</sup>, citados por Porto e Tamayo (2008), ao examinarem as análises de Elizur (1984), apontam para um quarto fator denominado prestígio, que corrigiria vários problemas na análise de Elizur. Esse fator, inicialmente denominado cognitivo por Elizur, é dividido em duas dimensões: intrínseca e prestígio.

Ros, Schwartz e Surkiss (1999) revisaram a literatura acerca de valores laborais. Ao perceberem a lacuna existente nas pesquisas da área de valores, eles apresentaram uma alternativa baseada na teoria de valores de Schwartz (1992), a qual identificou uma estrutura universal para os valores humanos (PORTO; TAMAYO, 2008), já descrita anteriormente. Ao analisarem a literatura sobre valores do trabalho, os autores constataram a falta do tipo motivacional de autopromoção e elaboraram, então, um instrumento e validaram-no por meio de análise fatorial e exploratória. Esse trabalho conduziu à identificação de quatro fatores, a saber:

- a) Intrínseco – refere-se às metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho;
- b) Extrínseco - refere-se às metas obtidas pelos resultados do próprio trabalho;
- c) Social – refere-se à busca de metas relacionais e
- d) Prestígio – refere-se à busca de poder e prestígio por meio do trabalho (PORTO, TAMAYO, 2008).

Os autores concluíram ser pertinente a estrutura dos valores humanos proposta por Schwartz e propuseram que essa estrutura fosse testada em outras culturas.

A partir desse contexto, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram, no Brasil, a Escala de Valores relativos ao Trabalho EVT (PORTO; TAMAYO, 2008), detalhada a seguir.

### **2.3.2 Escala de Valores relativos ao Trabalho**

No Brasil, foram desenvolvidas duas escalas para medir esse construto: o Inventário de significado do Trabalho, de Borges (1999), e a escala de Valores relativos ao

---

<sup>3</sup> ROS, M.; SCHWARTZ S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v.48, p.49-71, 1999.

Trabalho (EVT), constituída por Porto e Tamayo (PORTO; TAMAYO, 2008). Ambas foram construídas no contexto brasileiro, validadas por análises fatoriais exploratórias e atingindo índices satisfatórios de precisão.

A EVT considera os

princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas expectativas sobre resultados e o contexto laboral, bem como o seu comportamento e a escolha de alternativas ao trabalho (PORTO, TAMAYO, 2003, p.146).

A EVT é formada por 45 itens agrupados em quatro fatores, descritos no Quadro 4, em que também pode-se verificar a quantidade de itens da escala e o índice de precisão apurado quando de sua validação:

Quadro 4 – Fatores, definições, itens e índices de precisão da EVT

<b>Denominações</b>	<b>Definições</b>	<b>Itens</b>	<b>Índices de precisão</b>
Realização no trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho.	15	0,88
Relações sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho.	12	0,88
Prestígio	Busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho.	11	0,87
Estabilidade	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho.	7	0,81

Fonte: PORTO; TAMAYO, 2008, p. 302.

Tendo em vista sua relação com a escala de valores de Schwartz e o fato de ter sido a mais recentemente validada, esta escala foi a utilizada na pesquisa deste estudo.

A metodologia de pesquisa realizada está apresentada no próximo capítulo.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa foi caracterizada nos moldes de um estudo de caso descritivo, de campo e com abordagens quantitativa e qualitativa.

Yin (2001) avalia estudos de caso como um dos principais recursos para se responder às questões do tipo “como” e “por que”. Baseia-se também em Ludke e André (1986), autores que consideram que, do estudo de caso, emergem novos elementos que contribuem para o entendimento da realidade. Esta pesquisa visou pesquisar o caso de professores de uma instituição de ensino confessional filantrópica.

A caracterização como descritiva deve-se ao alvo da pesquisa que objetiva resolver a seguinte problemática: como se encontram configurados os valores organizacionais e no trabalho de professores de uma instituição de ensino? Dessa forma, propôs-se a descrever e analisar os valores organizacionais e do trabalho (laborais) dos indivíduos em estudo, para aprofundar nos fatos e fenômenos de sua realidade (TRIVIÑOS, 1987).

O aspecto relevante para caracterizar esta pesquisa como de campo fundamenta-se no fato de que a mesma ocorreu diretamente no local de trabalho dos sujeitos em questão, em sua unidade estabelecida, o que contribui para explicitar o fenômeno (VERGARA, 2009).

A pesquisa contou com abordagens quantitativa e qualitativa, caracterizando uma triangulação metodológica (COLLIS; HUSSEY, 2005), considerando a natureza do problema investigado e os objetivos orientadores da pesquisa. Nesse prisma, Collis e Hussey (2005, p.82) declaram que a triangulação metodológica ocorre em pesquisas “em que métodos quantitativos e qualitativos de coleta de dados são usados”. De acordo com esses autores, o uso de diferentes métodos e técnicas de pesquisa no mesmo estudo é definido como triangulação. Dessa forma, os resultados da pesquisa podem ser potencializados, obtendo maior confiabilidade e validade dos dados a partir de técnicas complementares. Conforme observa Miles

(1979), é um erro pensar que os métodos qualitativos se contrapõem às medições quantitativas e, assim, os pesquisadores devem buscar desenvolver combinações.

A pesquisa quantitativa, segundo Godoy (1995), é aquela cujo objetivo principal é quantificar e mensurar os resultados obtidos, objetivando a precisão sem distorção dos resultados alcançados na fase de interpretação dos resultados, obtendo uma margem segura para realização de inferências. Para atender a esses atributos, a pesquisa contou com a aplicação de questionários (APÊNDICE A) para levantamento dos dados referentes aos valores organizacionais e do trabalho, aplicados aos professores em foco, considerando a análise estatística para tratamento desses dados, como descrito posteriormente neste capítulo.

A abordagem qualitativa possui como característica não enumerar e/ou medir objetivamente os eventos estudados, mas observar o ambiente natural como fonte direta de estudo, sendo o pesquisador o instrumento essencial para a coleta e análise dos dados (GODOY, 1995). Assim, visa identificar diferentes facetas do objeto de estudo, elevando seu entendimento à luz dos fatores sociais mais profundos, além de viabilizar o surgimento de pontos de vistas diferentes e a análise desses distintos, e até conflitantes, pontos de vista (FRANCO, 1986). Essa face qualitativa da pesquisa foi desenvolvida por meio de entrevistas (cujo roteiro está disponível no APÊNDICE B), visando ao aprofundamento na percepção dos sujeitos inicialmente abordados.

### **3.1 Unidades de Análise e de Observação e Sujeitos**

A definição de um grupo de análise fundamenta-se na convicção acerca do que interessa no estudo, ou seja, se é uma organização, um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade ou determinados indivíduos, de acordo com Alves-Mazzoti e Gewandsznajder (1999). No caso da pesquisa realizada, a unidade de análise foi a escola abordada.

Quanto à unidade de observação, este estudo focalizou os professores da referida escola. Os participantes da pesquisa foram divididos em dois grupos, conforme abordagem de pesquisa a que se submeteram.

Na parte quantitativa, o número total de professores na organização foi levantado junto ao setor de pessoal, sendo eles 650 em todas as unidades. Na unidade pesquisada, eles totalizam 250, para os quais foram entregues o questionário. Deles, 77 devolveram o questionário devidamente preenchido, compondo a amostra da pesquisa, seguindo o critério de acessibilidade (VERGARA, 2009), devido ao acesso à organização e à disponibilidade dos empregados para responder o questionário.

Na parte qualitativa do estudo, na segunda fase da pesquisa, foram entrevistados 11 professores, pois se acredita que esse quantitativo permitiu uma massa de dados passível de análise, tendo sido encerradas as entrevistas em função do critério de saturação de dados (GIL, 2009).

### **3.2 Técnicas de Coleta de Dados**

Para a coleta de dados, foram utilizados basicamente três instrumentos: levantamento documental, questionário e entrevistas com roteiro semiestruturado.

Inicialmente, a pesquisa exigiu um levantamento documental na própria instituição, com vistas a descrever a organização.

A próxima fase foi marcada pela aplicação do questionário (APÊNDICE A), o qual foi formado por três seções: (1) dados demográficos, funcionais e pessoais; (2) Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, IPVO, validado por Oliveira e Tamayo (2004) e extraído de Tamayo (2008, p.329-339); e, (3) Escala de Valores relativos ao Trabalho, EVT, validada por Porto e Tamayo (2003) e extraída de Tamayo (2008, p. 304-305). Os questionários são instrumentos cujas questões escritas são apresentadas a seus respondentes, podendo ter estrutura aberta, pouco ou não estruturada, ou fechada-estruturada (VERGARA, 2009). No caso desta pesquisa, a estrutura do questionário foi fechada.

Na última etapa da coleta, foram realizadas entrevistas com 11 professores. Segundo Triviños (1987), essa técnica concede liberdade para expressão ao

entrevistado. O roteiro da entrevista buscou aprofundar nos valores que eles comungam, com perguntas que versam sobre valores organizacionais e do trabalho. Esse roteiro (APÊNDICE B) inspirou-se em outros já utilizados em pesquisas sobre os valores, como Borlido (2011) e Andrade (2011). No início de cada entrevista, foi preenchido um formulário de identificação do professor, de modo a se traçar um perfil a partir do qual as entrevistas foram iniciadas.

As entrevistas ocorreram na sede da instituição, em sala reservada para essa finalidade, oferecendo um ambiente propício a essa tarefa. As entrevistas foram gravadas mediante a autorização dos entrevistados, garantindo aos mesmos o sigilo absoluto nas respostas, bem como o anonimato. Assim sendo, nos relatos ilustrativos presentes no capítulo de apresentação e análise dos dados, eles foram codificados como E1, E2 e, assim, sucessivamente.

### **3.3 Técnicas de Análise de Dados**

Os dados oriundos do questionário de coleta foram tabulados e analisados por meio de estatísticas uni e bivariada, sendo que, na primeira, foram apuradas a distribuição de frequência das respostas, bem como as medidas de posicionamento da amostra. De acordo com Hofmann (1994), a medida de posição é um dos procedimentos utilizados para se obter uma redução dos dados, em que se busca a expressão dos valores situados entre os extremos de uma série ou distribuição de dados, nas quais a média e a mediana são as principais medidas usadas para este objetivo. Numa outra perspectiva de análise, foram apurados os percentuais de respondentes por nível de avaliação de cada valor, conforme modelos conceituais adotados. Tal nível de avaliação foi considerado da seguinte forma:

- a) Para os valores organizacionais: nível de avaliação baixo (valor frágil, nada importante) os escores abaixo de 2,0; nível de avaliação mediano, os escores entre 2,0 e 3,0; e nível de avaliação elevado (valor forte, importante), escores acima de 3,0;
- b) Para os valores do trabalho: nível de avaliação baixo (valor frágil, nada importante) os escores abaixo de 2,5; nível de avaliação mediano, os escores

entre 2,5 e 3,5; e nível de avaliação elevado (valor forte, importante), escores acima de 3,5.

Na segunda parte, a estatística bivariada, foram aplicados testes de comparação (Mann-Whitney e Kruskal-Wallis) e de correlação (Spearman), de natureza não paramétrica, já que houve violação das condições de normalidade, fato usual em pesquisas que utilizam escalas do tipo Likert. Em tais testes, os níveis de significância adotados foram de 5% (p-valor abaixo de 0,05).

Os dados oriundos das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo. A fundamentação da análise de conteúdo foi a mensagem, independentemente da forma como ela é expressa: verbal, documental, gestual, silenciosa ou figurativa. Em todos os níveis, a mensagem produz um significado e um sentido (FRANCO, 2008). Para operacionalizar a análise de conteúdo, foi seguido o seguinte roteiro conforme Melo *et al.* (2007): preparação, tabulação quantitativa e análise temática. Na preparação, as entrevistas foram transcritas na íntegra e as respostas foram organizadas por pergunta, de modo a facilitar a segunda fase, ou seja, a tabulação quantitativa. Nesta parte, as respostas foram codificadas e identificadas junto aos entrevistados conforme códigos (E1, E2 e, assim, sucessivamente), o que possibilitou a construção de tabelas. Na terceira fase, após a releitura das entrevistas, foram identificados temas relatados pelos entrevistados que foram além das perguntas efetuadas, guardando o caráter de profundidade da pesquisa qualitativa, que permitiu identificar relações com outras questões que, a princípio, não foram consideradas nos modelos analíticos adotados. Por fim, as categorias de análise foram definidas *a priori*, pautando-se nas variáveis dos modelos teóricos adotados.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

A apresentação dos resultados foi estruturada em três partes, sendo a primeira uma breve descrição da instituição. A segunda parte foi destinada à parte quantitativa do estudo, apresentando o perfil dos respondentes do questionário e as análises uni e bivariadas dos valores organizacionais e do trabalho por eles apontados. A terceira retratou a parte qualitativa do estudo, apresentando o perfil dos entrevistados e a análise de conteúdo de suas respostas.

### **4.1 A instituição pesquisada e seus professores**

A Instituição de Ensino, Filantrópica e Confessional em que foi aplicada a pesquisa foi fundada no ano de 1918, inicialmente com uma pequena classe de 13 alunos. O público inicial consistia de filhos de missionários protestantes e filhos dos primeiros adeptos. Em pouco mais de duas décadas de existência, foi possível atingir o número de 751 alunos, atingindo a marca de 10.000 alunos matriculados na década de 1960. Com ações sociais evidentes, a instituição obteve e mantém o título de filantropia, possibilitando a cerca de 1000 alunos obterem bolsas integrais em uma de suas sete unidades, distribuídas em cinco cidades do Estado de Minas Gerais. O pequeno colégio cresceu e tornou-se uma instituição de ensino que conta com 7 Colégios que oferecem ensino fundamental ao médio, uma Faculdade com quatro cursos de graduação e um Instituto de Idiomas. Quanto ao número de professores, eles totalizam 650, sendo 250 na unidade abordada nesta pesquisa.

### **4.2 Valores organizacionais e do trabalho dos professores: aspectos quantitativos**

#### **4.2.1 Perfil dos respondentes do questionário**

Os questionários foram respondidos por 77 professores. Destes, 66,7% são do sexo feminino. (Gráfico 1)

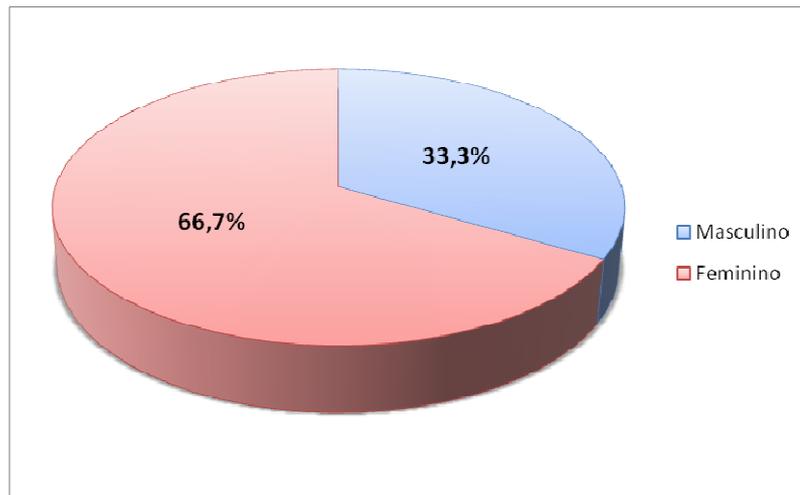


Gráfico 1: Distribuição percentual do sexo dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

A distribuição da faixa etária na amostra pesquisada está apresentada no Gráfico 2. É possível perceber um perfil bastante heterogêneo nas sete categorias listadas, caracterizando uma amostra diversificada em termos de idade, em que a faixa de 26 a 30 anos comporta a maior concentração de respondentes com 17,5% do total, pouco mais de 5% superior às três categorias com o menor percentual de indivíduos: até 25 anos, de 36 a 40 anos e de 46 a 50 anos, todas com 12,3% do total amostral.

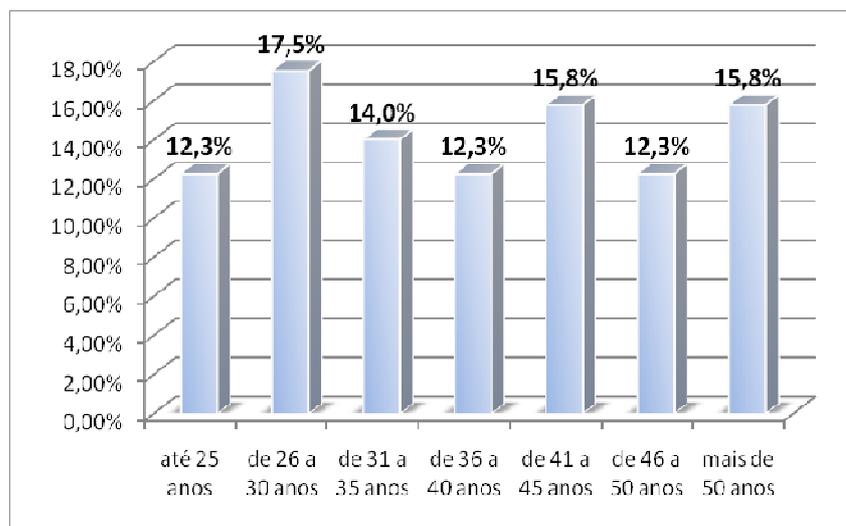


Gráfico 2: Distribuição percentual da faixa etária dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados concernentes à distribuição percentual do estado civil dos respondentes estão destacados no Gráfico 3. Observa-se que a maioria expressiva da amostra é composta por indivíduos casados ou em regime de união estável, enquanto aproximadamente 28% dos respondentes são solteiros. Uma outra parcela inferior a 10% é composta por pessoas em outras situações, tais como: desquitadas, divorciadas ou viúvas.

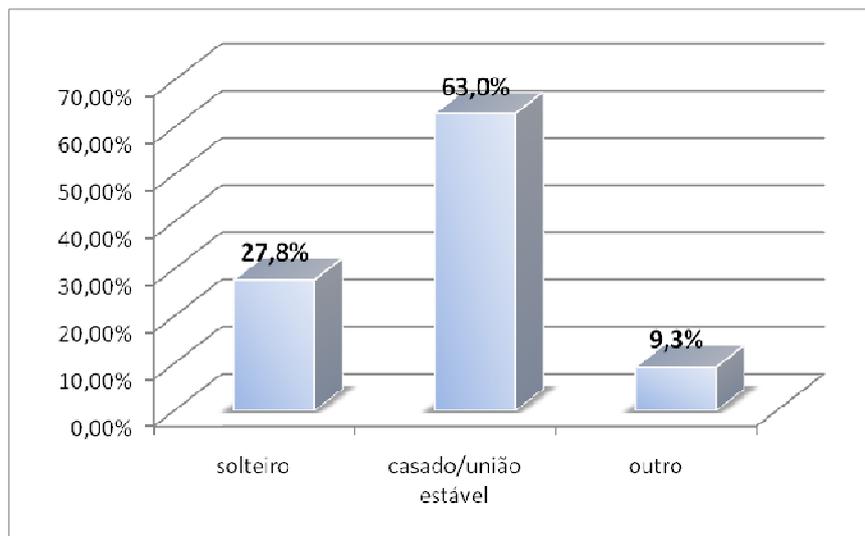


Gráfico 3: Distribuição percentual do estado civil dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à escolaridade dos respondentes, no Gráfico 4, é possível verificar duas categorias que se destacam das demais pelas altas concentrações percentuais observadas: pouco mais de 47% da amostra possui ensino superior completo e outros 36%, aproximadamente, possuem especialização. Nota-se ainda que nenhum indivíduo apresenta doutorado concluído e apenas 2% declararam possuir ensino médio completo.

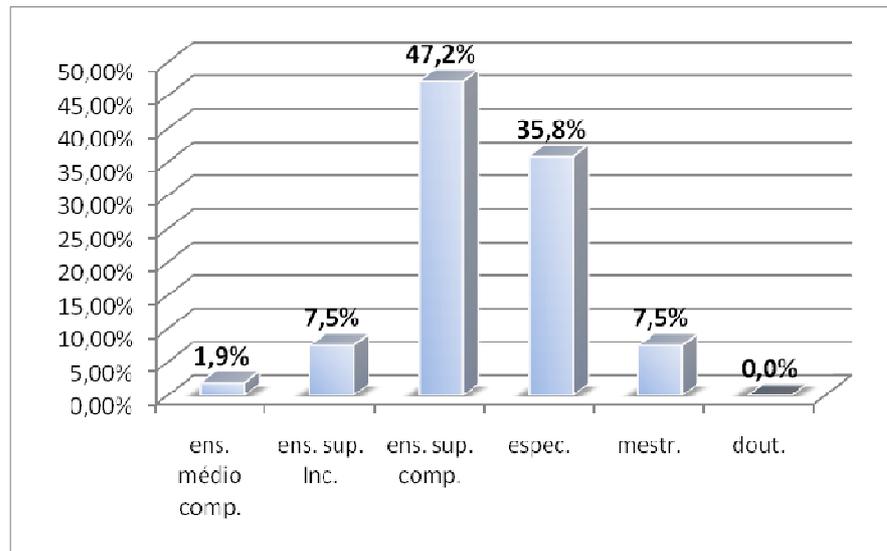


Gráfico 4: Distribuição percentual da escolaridade dos respondentes

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelo Gráfico 5, nota-se que 1,8% do total de indivíduos declarou ser portador de necessidade especial, o que corresponde, em números absolutos, a apenas uma pessoa dentro da amostra.

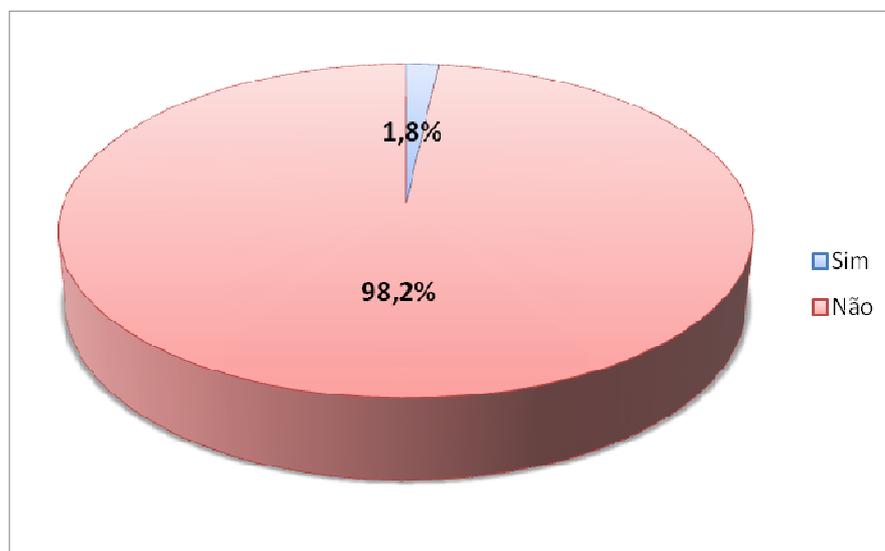


Gráfico 5: Distribuição percentual dos respondentes quanto a serem portadores de necessidades especiais

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à cor de pele dos respondentes, duas categorias apresentaram frequência relativa nula e duas outras categorias predominaram dentre as demais. Pouco mais

de 54% dos respondentes declararam ser brancos e 36,8% assinalaram sua cor como parda. O percentual de negros foi de apenas 7%. (Gráfico 6)

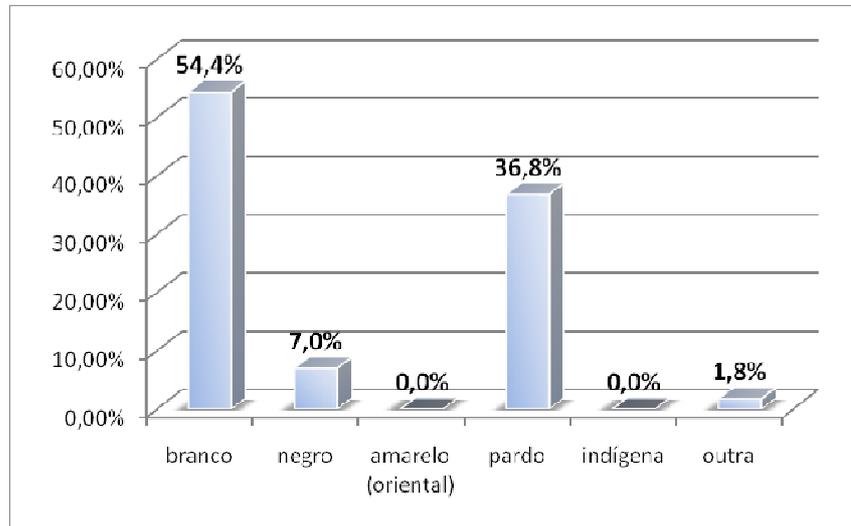


Gráfico 6: Distribuição percentual dos respondentes quanto à cor de pele declarada

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à opção religiosa, 35%, aproximadamente, declararam-se católicos e pouco mais de 56%, evangélicos. (Gráfico 7)

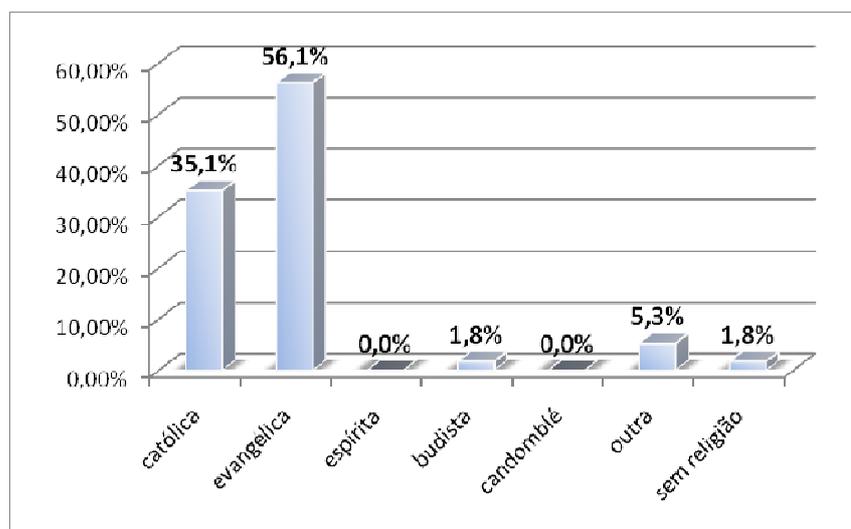


Gráfico 7: Distribuição percentual dos respondentes quanto à religião praticada

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao fato de ser praticante ou não da religião mencionada, 87,5% se declararam praticantes, como pode ser visualizado no Gráfico 8.

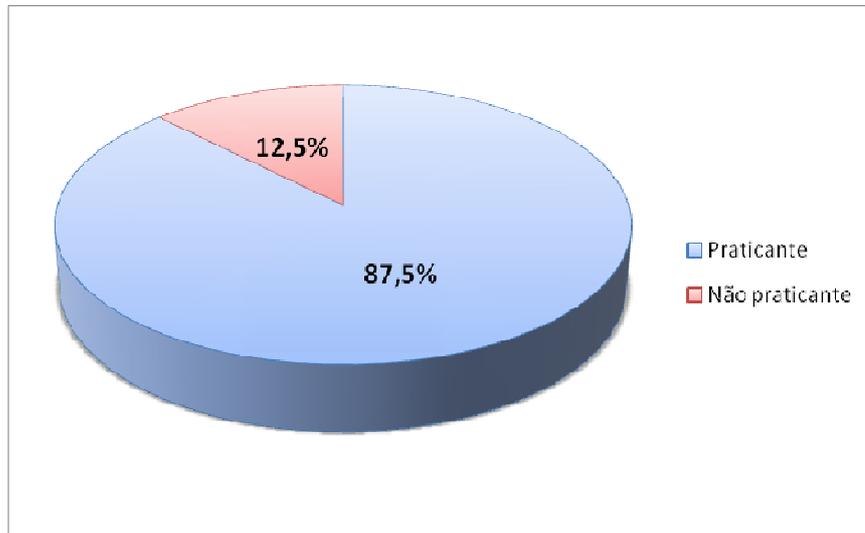


Gráfico 8: Distribuição percentual dos respondentes quanto a ser praticante ou não da religião declarada

Fonte: Dados da pesquisa.

Acerca do tempo total de trabalho que os funcionários pesquisados possuem, os resultados correspondem às faixas de maior experiência, ou seja: enquanto mais de 43% dos indivíduos abordados possuem mais de 20 anos de trabalho, o percentual de funcionários com experiência inferior a 5 anos é de pouco menos de 14%. Outra categoria com concentração expressiva diz respeito aos respondentes com tempo de trabalho entre 5 e 10 anos (20,7%).(Gráfico 9)

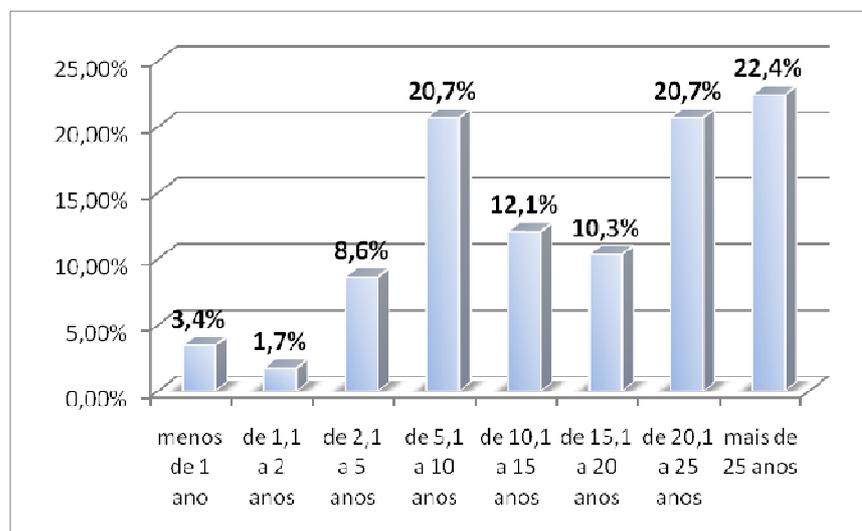


Gráfico 9: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tempo em que os pesquisados trabalham na instituição, quase 29% da amostra já trabalha na instituição de ensino onde foi feito este estudo há mais de 20 anos. Já as três primeiras categorias apresentam distribuição similar e, agregadas, indicam que pouco mais de 41% dos respondentes que estão na instituição abordada há menos de 5 anos. (Gráfico 10)

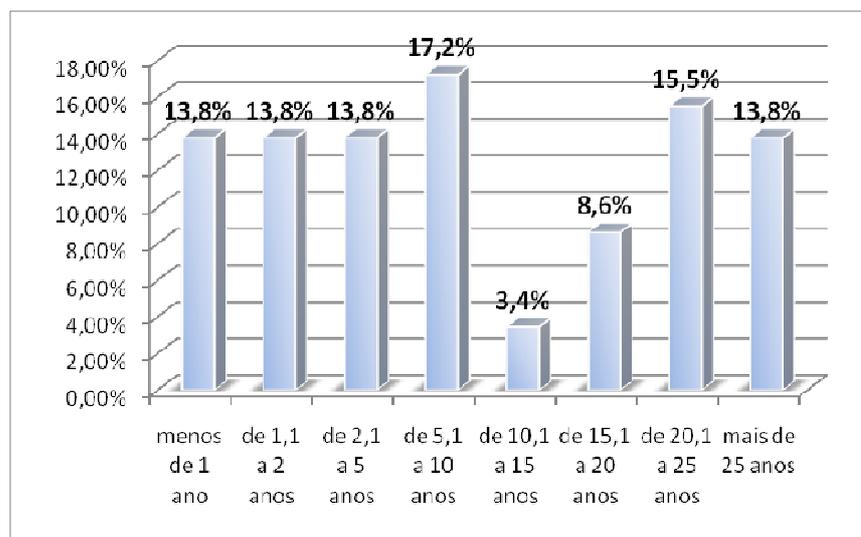


Gráfico 10: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de trabalho na Instituição de Ensino pesquisada

Fonte: Dados da pesquisa.

Note-se que quase 95% dos indivíduos pesquisados declararam não exercer função gerencial na referida instituição. (Gráfico 11)

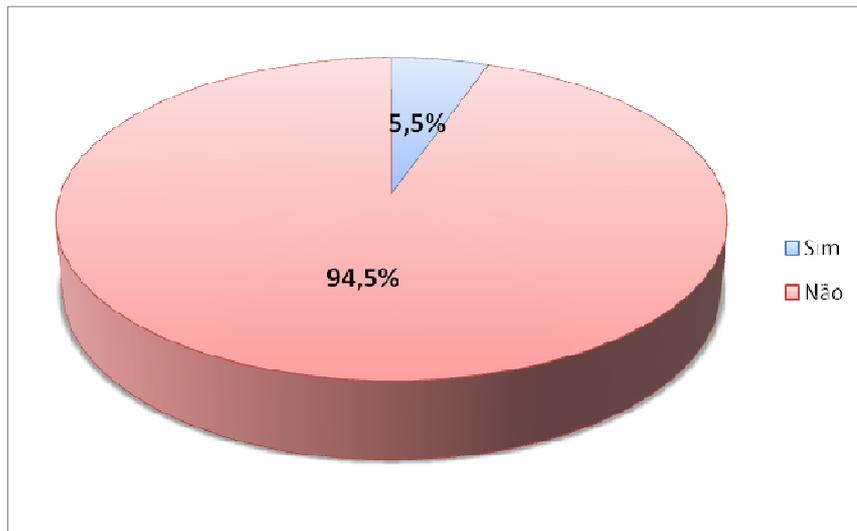


Gráfico 11: Distribuição percentual dos respondentes quanto à execução de função gerencial

Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 12, estão exibidos os percentuais concernentes ao tempo de atuação dos respondentes no cargo atual na instituição de ensino. Verificou-se que, aproximadamente, 18% deles estão no cargo há menos de 1 ano, enquanto pouco menos de 10% possuem um tempo de atuação no cargo superior a 25 anos.

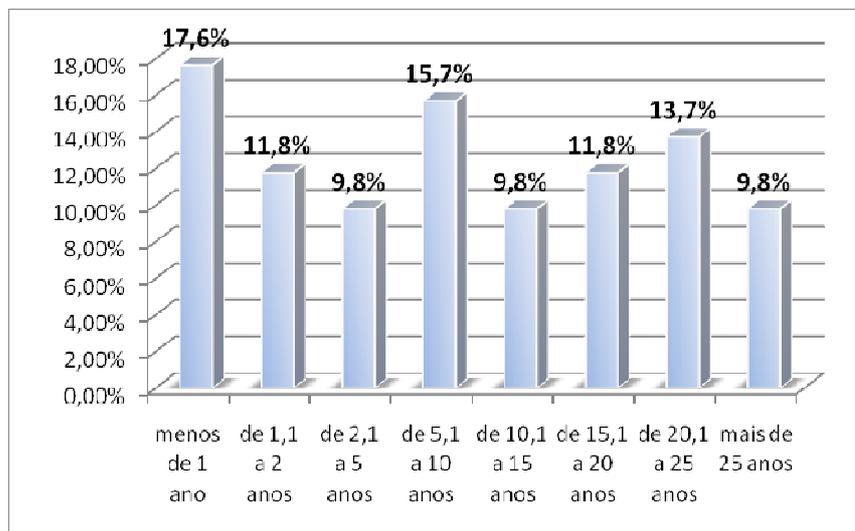


Gráfico 12: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de atuação no cargo

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tempo de atuação na área, os resultados expostos no Gráfico 13 apontam que 14% dos indivíduos se inserem na última categoria, com experiência

na área superior de 25 anos e outros 17,5% também possuem tempo elevado de atuação (entre 20 e 25 anos). Apenas 7% dos respondentes declararam exercer profissão na área há menos de 1 ano.

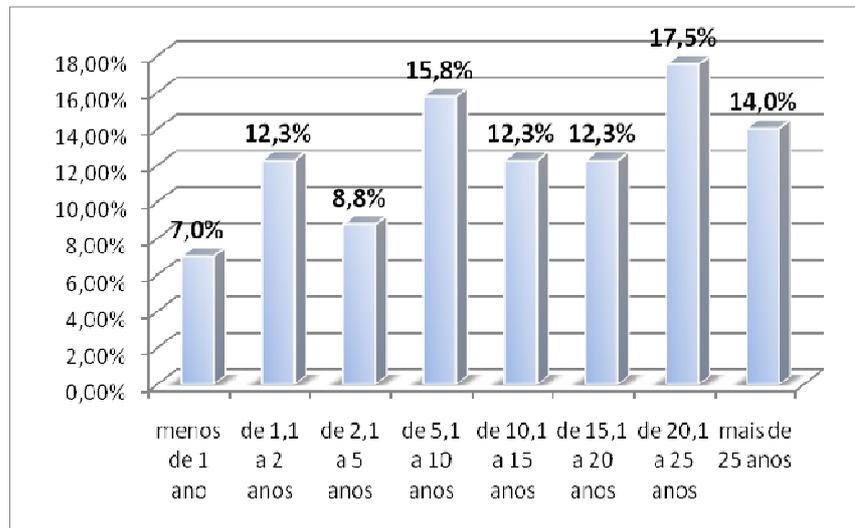


Gráfico 13: Distribuição percentual dos respondentes quanto ao tempo de atuação na área

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, no Gráfico 14, são exibidos os percentuais relativos às faixas salariais dos respondentes. Observa-se que as categorias extremas apresentam frequências relativas baixas ou nulas. A maioria dos professores abordados, cerca de 22%, possui renda entre 7 e 10 salários mínimos. Por outro lado, pouco mais de 17% dos respondentes recebem menos que 2 salários mínimos.

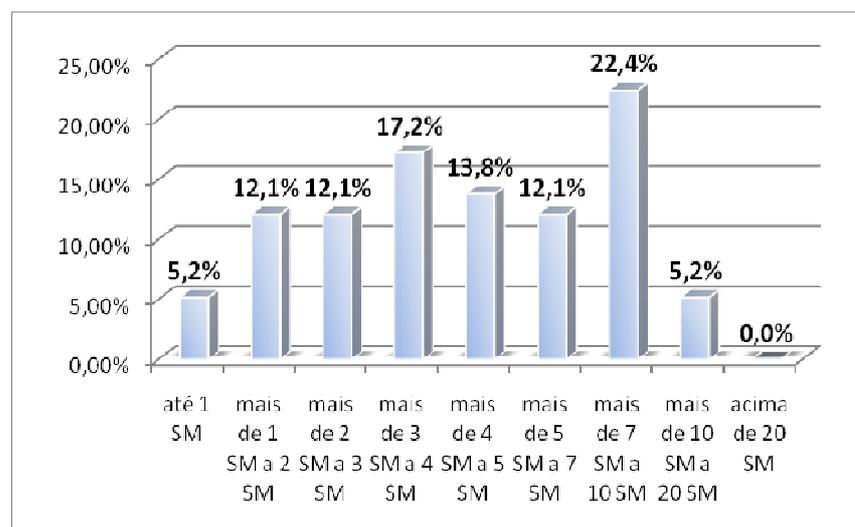


Gráfico 14: Distribuição percentual dos respondentes quanto à faixa salarial

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim sendo, a maioria dos respondentes são mulheres, de idades diversas, casadas, com ensino superior completo e especialização, não portadoras de necessidades especiais, com cor de pele branca e parda, católicas e evangélicas praticantes, com mais de 20 anos de experiência de trabalho, há menos de 10 anos na instituição, não exercendo função gerencial, e há menos de um ano no cargo atual e com renda média entre 7 e 10 salários mínimos.

#### **4.2.2 Valores organizacionais e do trabalho, segundo os respondentes**

Quanto aos Valores Organizacionais, observou-se que o bem-estar foi o valor pior avaliado pelos respondentes, visto que apresenta os menores valores de média (2,3), mediana (2,3) e percentis; outro valor que apresentou concentração de dados num patamar inferior é o domínio, com média e mediana equivalentes a 2,8 e percentil 75, igual a 3,5, indicando que, no mínimo, 75% dos respondentes conferiram valores inferiores a este na avaliação do referido valor; assim, ambos foram avaliados em nível mediano. Todos os demais valores organizacionais apresentaram concentração de dados num nível superior, com médias e medianas acima de 3,0. (Tabela 1)

Tabela 1: Estatísticas descritivas dos valores organizacionais

Valores organizacionais	Medidas Descritivas				
	Média	Desvio Padrão	P25	Mediana	P75
Conformidade	4,4	0,58	4,0	4,6	4,9
Preocupação com a coletividade	4,3	0,68	3,9	4,4	4,9
Prestígio	4,2	0,66	3,9	4,3	4,8
Realização	4,1	0,70	3,7	4,2	4,8
Autonomia	3,7	0,74	3,1	4,0	4,3
Tradição	3,4	0,63	3,0	3,4	4,0
Domínio	2,8	0,87	2,2	2,8	3,5
Bem-estar	2,3	0,88	1,7	2,3	3,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Na sequência, foram apurados os percentuais de respondentes por nível de avaliação de cada um dos valores. Prestígio, conformidade e preocupação com a coletividade foram avaliados por mais de 85% da amostra em nível elevado, o que indica que esses valores são os mais comungados dentre os professores pesquisados; em sentido inverso, os menos comungados são bem-estar e domínio, como se pode observar na Tabela 2.

Tabela 2: Concentração percentual dos respondentes quanto aos níveis de avaliação relativos aos valores organizacionais

Valores Organizacionais	Níveis de avaliação		
	Elevado	Mediano	Baixo
Autonomia	67,9	21,4	10,7
Bem-estar	10,7	33,9	55,4
Realização	78,6	19,6	1,8
Domínio	28,6	37,5	33,9
Prestígio	89,3	8,9	1,8
Conformidade	87,5	10,7	1,8
Tradição	42,9	51,8	5,4
Preocupação com a coletividade	85,7	14,3	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

No que diz respeito aos Valores do Trabalho, apenas um apresentou concentração de dados expressivamente inferior à faixa em que se encontram os demais: prestígio (média 2,3, considerada baixa), mostrando que os pesquisados pouco buscam o exercício da influência sobre outras pessoas e o sucesso no trabalho, o que é preocupante, em virtude da profissão abordada, ou seja, professores. Por outro lado, os valores realização no trabalho e relações sociais alcançaram as maiores médias (4,2 e 4,1, respectivamente), como se pode observar na Tabela 3:

Tabela 3: Estatísticas descritivas dos valores do trabalho

Valores do trabalho	Medidas Descritivas				
	Média	Des-Padr.	P25	Mediana	P75
Realização no trab.	4,2	0,78	3,9	4,3	4,6
Relações Sociais	4,1	0,78	3,8	4,3	4,8
Estabilidade	3,9	0,94	3,3	4,1	4,7
Prestígio	2,3	0,68	1,9	2,3	2,7

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida, apuraram-se os percentuais de respondentes por nível de avaliação de cada um dos valores. Realização no trabalho e Relações sociais foram avaliados por mais de 80% da amostra em nível elevado, o que indica que esses valores são os mais comungados dentre os professores pesquisados; em sentido inverso, o menos comungado foi Prestígio, como se pode observar na Tabela 4.

Tabela 4: Concentração percentual dos respondentes quanto aos níveis de avaliação relativos aos valores do trabalho

Valores Organizacionais	Níveis de avaliação		
	Elevado	Mediano	Baixo
Realização no trabalho	94,8	1,7	3,4
Relações sociais	82,8	13,8	3,4
Prestígio	5,2	29,3	65,5
Estabilidade	69,0	24,1	6,9

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim sendo, os professores parecem comungar do prestígio organizacional, mas não do prestígio oriundo do seu próprio trabalho na instituição, sendo esse degrau explicável pela desvalorização crescente do trabalho do professor na sociedade e seus impactos em sua saúde física e mental (DEJOURS, 1988), a despeito de sua importância social (TARDIFF, 2002).

#### 4.2.3 Resultados dos testes de comparação entre valores e dados sociodemográficos

Os resultados dessa parte da análise bivariada, ou seja, os testes de comparação, foram variados.

Com relação ao sexo dos respondentes, dos 12 testes realizados, apenas um, relativo ao valor organizacional conformidade, apresentou diferença significativa

entre os dados fornecidos pelos indivíduos do sexo masculino e do feminino. O direcionamento do teste aponta que as mulheres fornecem dados mais elevados para a variável conformidade quando comparadas aos homens, ou seja, elas parecem valorizar mais as regras e os modelos de comportamento no ambiente de trabalho e no relacionamento com outras organizações do que seus colegas do sexo masculino. (Tabela 5)

Tabela 5: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do sexo

Valores organizacionais e do trabalho	Sexo	Média	Mediana	P-valor	Conclusão
VO - Autonomia	Masculino	3,4	3,6	0,094	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	3,8	4,0		
VO – Bem-estar	Masculino	2,4	2,3	0,871	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	2,3	2,3		
VO – Realização	Masculino	3,9	4,0	0,064	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	4,3	4,4		
VO – Domínio	Masculino	2,7	2,6	0,403	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	2,9	3,0		
VO – Prestígio	Masculino	4,2	4,3	0,611	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	4,2	4,3		
VO – Conformidade	Masculino	4,1	4,1	<b>0,037</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	Feminino	4,5	4,6		
VO – Tradição	Masculino	3,5	3,4	0,899	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	3,4	3,4		
VO – Preocupação com a coletividade	Masculino	4,2	4,1	0,476	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	4,3	4,4		
VT – Realização no Trabalho	Masculino	4,2	4,3	0,381	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	4,1	4,3		
VT – Relações sociais	Masculino	4,2	4,3	0,832	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	4,1	4,3		
VT – Prestígio	Masculino	2,5	2,4	0,248	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	2,3	2,3		
VT - Estabilidade	Masculino	4,0	4,4	0,377	Não há diferença significativa entre as médias
	Feminino	3,9	4,0		

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à faixa etária, nenhum p-valor encontrado se situou abaixo do nível de significância de 5%, como pode ser observado na Tabela 6.

Tabela 6: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa etária

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO - Autonomia	até 25 anos	3,5	3,6	0,819	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	3,6	3,8		
	de 31 a 35 anos	4,0	3,9		
	de 36 a 40 anos	3,5	4,0		
	de 41 a 45 anos	3,9	4,1		
	de 46 a 50 anos	3,7	3,9		
	mais de 50 anos	3,6	4,1		
VO – Bem-estar	até 25 anos	1,9	2,2	0,171	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	2,4	2,5		
	de 31 a 35 anos	3,1	3,3		
	de 36 a 40 anos	2,1	2,3		
	de 41 a 45 anos	2,2	2,3		
	de 46 a 50 anos	2,0	2,1		
	mais de 50 anos	2,4	2,3		
VO – Realização	até 25 anos	4,1	3,8	0,972	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,2	4,4		
	de 31 a 35 anos	4,2	4,1		
	de 36 a 40 anos	4,0	4,0		
	de 41 a 45 anos	4,3	4,6		
	de 46 a 50 anos	4,0	4,1		
	mais de 50 anos	4,1	4,7		
VO – Domínio	até 25 anos	3,0	2,7	0,865	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	2,7	2,9		
	de 31 a 35 anos	3,1	3,2		
	de 36 a 40 anos	2,9	2,7		
	de 41 a 45 anos	2,5	2,7		
	de 46 a 50 anos	2,9	3,2		
	mais de 50 anos	3,0	3,4		
VO – Prestígio	até 25 anos	4,2	4,0	0,880	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,2	4,3		
	de 31 a 35 anos	4,4	4,4		
	de 36 a 40 anos	4,2	4,3		
	de 41 a 45 anos	4,1	4,3		
	de 46 a 50 anos	4,4	4,7		
	mais de 50 anos	4,1	4,2		
VO – Conformidade	até 25 anos	4,4	4,6	0,054	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,3	4,1		
	de 31 a 35 anos	4,2	4,2		
	de 36 a 40 anos	4,4	4,6		
	de 41 a 45 anos	4,6	4,7		
	de 46 a 50 anos	4,9	4,9		
	mais de 50 anos	4,0	4,3		
VO – Tradição	até 25 anos	3,7	3,8	0,406	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	3,3	3,1		
	de 31 a 35 anos	3,5	3,4		
	de 36 a 40 anos	3,7	3,8		
	de 41 a 45 anos	3,3	3,2		
	de 46 a 50 anos	3,4	3,2		
	mais de 50 anos	3,1	3,1		

(continua...)

Tabela 6: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa etária (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Preocupação com a coletividade	até 25 anos	4,2	4,1	0,871	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,4	4,6		
	de 31 a 35 anos	4,0	4,2		
	de 36 a 40 anos	4,2	4,1		
	de 41 a 45 anos	4,4	4,6		
	de 46 a 50 anos	4,4	4,7		
	mais de 50 anos	4,2	4,1		
VT – Realização no Trabalho	até 25 anos	4,2	4,3	0,941	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,4	4,4		
	de 31 a 35 anos	4,3	4,3		
	de 36 a 40 anos	4,2	4,3		
	de 41 a 45 anos	4,3	4,1		
	de 46 a 50 anos	3,9	4,5		
	mais de 50 anos	3,9	4,1		
VT – Relações sociais	até 25 anos	4,0	4,3	0,638	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	4,4	4,5		
	de 31 a 35 anos	4,3	4,7		
	de 36 a 40 anos	4,1	4,0		
	de 41 a 45 anos	4,2	4,3		
	de 46 a 50 anos	4,0	4,8		
	mais de 50 anos	3,8	4,2		
VT – Prestígio	até 25 anos	2,3	2,3	0,796	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	2,5	2,5		
	de 31 a 35 anos	2,4	2,4		
	de 36 a 40 anos	2,6	2,5		
	de 41 a 45 anos	2,4	2,7		
	de 46 a 50 anos	2,0	2,1		
	mais de 50 anos	2,1	2,2		
VT - Estabilidade	até 25 anos	4,0	4,1	0,142	Não há diferença significativa entre as médias
	de 26 a 30 anos	3,8	4,0		
	de 31 a 35 anos	4,1	4,3		
	de 36 a 40 anos	4,4	4,7		
	de 41 a 45 anos	4,0	4,1		
	de 46 a 50 anos	4,2	4,9		
mais de 50 anos	3,2	3,4			

Fonte: Dados da pesquisa.

Logo, pode-se concluir que a faixa etária não é um fator de influência expressiva na avaliação dos respondentes quanto aos valores organizacionais e do trabalho, ou seja, os dados fornecidos pelos indivíduos de diferentes faixas etárias não apresentam diferença estatisticamente significativa.

No que tange ao Estado Civil, apenas um p-valor encontrado ficou abaixo do nível de significância de 5%, relativo ao valor do trabalho Estabilidade (Tabela 7). O direcionamento do teste aponta níveis de dados bastante díspares para as três

categorias de estado civil em questão, sendo os respondentes casados ou em união estável responsáveis pelos dados expressivamente mais baixos, indicando que esse grupo busca por segurança e por ordem na vida por meio do trabalho, de modo a possibilitar suprir materialmente as necessidades pessoais, de maneira menos intensa que os demais.

Tabela 7: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do estado civil

Valores organizacionais e do trabalho	Estado civil	Média	Mediana	P-valor	Conclusão
VO - Autonomia	solteiro	3,7	4,0	0,720	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	3,7	3,9		
	outro	3,9	4,1		
VO – Bem-estar	solteiro	2,5	2,7	0,401	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	2,3	2,3		
	outro	1,9	1,7		
VO – Realização	solteiro	4,2	4,4	0,440	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,1	4,2		
	outro	4,5	4,6		
VO – Domínio	solteiro	3,2	3,2	0,284	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	2,8	2,8		
	outro	2,8	2,8		
VO – Prestígio	solteiro	4,2	4,8	0,191	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,1	4,0		
	outro	4,6	4,8		
VO – Conformidade	solteiro	4,3	4,6	0,620	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,3	4,4		
	outro	4,6	4,7		
VO – Tradição	solteiro	3,4	3,2	0,558	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	3,3	3,3		
	outro	3,6	3,4		
VO – Preocupação com a coletividade	solteiro	4,2	4,4	0,940	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,3	4,3		
	outro	4,3	4,6		
VT – Realização no Trabalho	solteiro	4,4	4,5	0,065	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,0	4,2		
	outro	4,5	4,7		
VT – Relações Sociais	solteiro	4,3	4,6	0,293	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	4,0	4,2		
	outro	4,5	4,4		
VT – Prestígio	solteiro	2,4	2,4	0,101	Não há diferença significativa entre as médias
	casado/união estável	2,2	2,2		
	outro	2,8	2,7		
VT – Estabilidade	solteiro	4,3	4,4	<b>0,013</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	casado/união estável	3,7	4,0		
	outro	4,7	4,9		

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à escolaridade, apenas o valor Tradição apresentou p-valor significativo e o direcionamento do teste indicou que os professores com ensino superior incompleto apontaram os maiores dados fornecidos, parecendo valorizarem os costumes e práticas consagradas mais intensamente que os demais grupos de respondentes de nível de escolaridade diferentes. (Tabela 8)

Tabela 8: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da escolaridade

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO - Autonomia	Ensino médio completo	3,1	3,1	0,056	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	3,0	3,0		
	Ensino superior completo	3,9	4,1		
	Especialização	3,8	4,0		
	Mestrado	3,3	3,4		
	Doutorado	-	-		
VO – Bem-estar	Ensino médio completo	2,7	2,7	0,177	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	1,4	1,2		
	Ensino superior completo	2,5	2,5		
	Especialização	2,3	2,3		
	Mestrado	2,2	2,1		
	Doutorado	-	-		
VO – Realização	Ensino médio completo	3,8	3,8	0,335	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	3,7	3,6		
	Ensino superior completo	4,3	4,6		
	Especialização	4,2	4,4		
	Mestrado	3,9	4,1		
	Doutorado	-	-		
VO – Domínio	Ensino médio completo	2,2	2,2	0,395	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	3,2	3,3		
	Ensino superior completo	2,9	3,0		
	Especialização	2,9	3,0		
	Mestrado	2,3	2,3		
	Doutorado	-	-		
VO – Prestígio	Ensino médio completo	3,3	3,3	0,413	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	4,2	4,0		
	Ensino superior completo	4,3	4,3		
	Especialização	4,2	4,5		
	Mestrado	3,7	3,9		
	Doutorado	-	-		
VO – Conformidade	Ensino médio completo	3,3	3,3	0,064	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	4,5	4,5		
	Ensino superior completo	4,6	4,7		
	Especialização	4,3	4,6		
	Mestrado	4,1	4,1		
	Doutorado	-	-		

(continua...)

Tabela 8: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da escolaridade (continuação)

VO – Tradição	Ensino médio completo	2,8	2,8	<b>0,022</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	Ensino superior incompleto	4,1	4,1		
	Ensino superior completo	3,6	3,8		
	Especialização	3,3	3,2		
	Mestrado	3,2	2,9		
	Doutorado	-	-		
VO – Preocupação com a coletividade	Ensino médio completo	4,4	4,4	0,182	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	3,6	3,7		
	Ensino superior completo	4,4	4,7		
	Especialização	4,2	4,3		
	Mestrado	4,3	4,3		
	Doutorado	-	-		
VT – Realização no Trabalho	Ensino médio completo	3,9	3,9	0,859	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	4,2	4,2		
	Ensino superior completo	4,3	4,3		
	Especialização	4,3	4,3		
	Mestrado	4,4	4,6		
	Doutorado	-	-		
VT – Relações Sociais	Ensino médio completo	3,4	3,4	0,500	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	4,0	4,1		
	Ensino superior completo	4,3	4,4		
	Especialização	4,2	4,3		
	Mestrado	4,2	4,4		
	Doutorado	-	-		
VT – Prestígio	Ensino médio completo	2,3	2,3	0,931	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	2,6	2,5		
	Ensino superior completo	2,4	2,3		
	Especialização	2,4	2,4		
	Mestrado	2,6	2,4		
	Doutorado	-	-		
VT – Estabilidade	Ensino médio completo	2,9	2,9	0,408	Não há diferença significativa entre as médias
	Ensino superior incompleto	4,5	4,5		
	Ensino superior completo	4,0	4,1		
	Especialização	4,1	4,4		
	Mestrado	3,8	4,2		
	Doutorado	-	-		

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao fato de ser, ou não, portador de necessidade especial (PNE), os testes não indicaram qualquer diferença significativa entre os grupos, como se pode perceber na Tabela 9.

Tabela 9: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função de portar, ou não, necessidade especial

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>PNE</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Autonomia	Sim	4,1	4,1	0,652	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,7	4,0		
VO – Bem-estar	Sim	3,0	3,0	0,385	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,3	2,3		
VO – Realização	Sim	4,6	4,6	0,606	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,2		
VO – Domínio	Sim	3,2	3,2	0,676	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,9	2,8		
VO – Prestígio	Sim	4,3	4,3	0,974	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VO – Conformidade	Sim	4,6	4,6	0,948	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,4	4,6		
VO – Tradição	Sim	4,2	4,2	0,196	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,4	3,4		
VO - Preocupação com a coletividade	Sim	4,3	4,3	0,923	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,3	4,4		
VT – Realização no trabalho	Sim	3,9	3,9	0,367	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VT - Relações sociais	Sim	4,0	4,0	0,619	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VT – Prestígio	Sim	2,5	2,5	0,577	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,3	2,3		
VT – Estabilidade	Sim	4,6	4,6	0,476	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,9	4,1		

Fonte: Dados da pesquisa.

O mesmo ocorreu com os grupos formados por afirmação de diferentes cores de pele, como pode ser observado na Tabela 10, na qual não se percebeu nenhum resultado de teste abaixo de 0,05.

Tabela 10: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da cor de pele

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Cor de pele</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO - Autonomia	branco	3,7	4,0	0,354	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	3,4	3,3		
	amarelo (oriental)	3,8	4,1		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Bem-estar	branco	2,2	2,3	0,526	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	2,4	2,3		
	amarelo (oriental)	2,5	2,3		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Realização	branco	4,1	4,2	0,374	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	3,9	3,8		
	amarelo (oriental)	4,3	4,4		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Domínio	branco	2,8	2,8	0,252	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	2,3	2,5		
	amarelo (oriental)	3,0	3,0		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Prestígio	branco	4,2	4,3	0,810	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	4,2	4,3		
	amarelo (oriental)	4,3	4,3		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Conformidade	branco	4,4	4,5	0,815	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	4,3	4,5		
	amarelo (oriental)	4,4	4,6		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Tradição	branco	3,4	3,4	0,773	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	3,3	3,0		
	amarelo (oriental)	3,5	3,4		
	pardo				
	indígena				
outra					
VO – Preocupação com a coletividade	branco	4,3	4,6	0,566	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	4,1	4,2		
	amarelo (oriental)	4,2	4,1		
	pardo				
	indígena				
outra					

(continua...)

Tabela 10: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da cor de pele (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Cor de pele</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VT – Realização no Trabalho	branco	4,1	4,3	0,150	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	4,1	3,9		
	amarelo (oriental)				
	pardo	4,4	4,5		
	indígena				
	outra	1,2	1,2		
VT – Relações sociais	branco	4,1	4,3	0,358	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	4,1	4,1		
	amarelo (oriental)				
	pardo	4,3	4,4		
	indígena				
	outra	1,8	1,8		
VT – Prestígio	branco	2,4	2,3	0,275	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	2,1	2,2		
	amarelo (oriental)				
	pardo	2,4	2,4		
	indígena				
	outra	0,3	0,3		
VT - Estabilidade	branco	3,8	3,9	0,071	Não há diferença significativa entre as médias
	negro	3,7	4,0		
	amarelo (oriental)				
	pardo	4,3	4,4		
	indígena				
	outra	0,9	0,9		

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto à Religião que professam, os grupos apresentaram apenas um resultado significativamente diferente (p-valor igual a 0,029), relativo ao valor Tradição. No entanto, é importante ressaltar que o resultado possivelmente foi influenciado pelo reduzido número de representantes em três categorias (um indivíduo budista, um respondente sem religião e dois outros pertencentes à categoria “outra religião”). Observou-se que apenas os valores relativos a essas três categorias são expressivamente díspares dos demais, da seguinte forma: o respondente budista apresentou os dados mais elevados para Tradição, enquanto as duas demais categorias (“sem religião” e “outra”) mostraram os valores mais baixos. (Tabela 11)

Tabela 11: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da religião

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Religião</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO - Autonomia	católica	3,6	3,9	0,279	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	3,8	3,9		
	espírita				
	budista	2,3	2,3		
	candomblé				
	outra	3,5	3,5		
	sem religião	4,6	4,6		
VO – Bem-estar	católica	2,4	2,4	0,419	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	2,3	2,4		
	espírita				
	budista	1,3	1,3		
	candomblé				
	outra	2,0	2,0		
	sem religião	3,5	3,5		
VO – Realização	católica	4,0	4,0	0,324	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,3	4,0		
	espírita				
	budista	3,4	3,4		
	candomblé				
	outra	4,0	4,0		
	sem religião	4,8	4,8		
VO – Domínio	católica	3,0	3,1	0,231	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	2,8	3,1		
	espírita				
	budista	2,8	2,8		
	candomblé				
	outra	1,9	1,9		
	sem religião	4,0	4,0		
VO – Prestígio	católica	4,1	4,2	0,455	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,3	4,2		
	espírita				
	budista	4,0	4,0		
	candomblé				
	outra	3,8	3,8		
	sem religião	4,8	4,8		
VO – Conformidade	católica	4,4	4,6	0,479	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,4	4,6		
	espírita				
	budista	4,0	4,0		
	candomblé				
	outra	4,0	4,0		
	sem religião	4,6	4,6		

(continua...)

Tabela 11: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da religião (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Religião</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Tradição	católica	3,6	3,8	<b>0,029</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	evangélica	3,4	3,8		
	espírita				
	budista	4,2	4,2		
	candomblé				
	outra	2,2	2,2		
	sem religião	2,8	2,8		
VO – Preocupação com a coletividade	católica	4,3	4,3	0,404	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,3	4,3		
	espírita				
	budista	2,9	2,9		
	candomblé				
	outra	4,0	4,0		
	sem religião	4,9	4,9		
VT – Realização no Trabalho	católica	4,2	4,3	0,218	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,3	4,3		
	espírita				
	budista	4,7	4,7		
	candomblé				
	outra	2,9	3,7		
	sem religião	4,5	4,5		
VT – Relações sociais	católica	4,1	4,1	0,290	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	4,3	4,1		
	espírita				
	budista	4,3	4,3		
	candomblé				
	outra	2,8	3,3		
	sem religião	4,7	4,7		
VT – Prestígio	católica	2,4	2,3	0,227	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	2,3	2,3		
	espírita				
	budista	3,5	3,5		
	candomblé				
	outra	1,5	2,2		
	sem religião	1,8	1,8		
VT - Estabilidade	católica	4,1	4,4	0,231	Não há diferença significativa entre as médias
	evangélica	3,9	4,4		
	espírita				
	budista	5,0	5,0		
	candomblé				
	outra	2,5	2,1		
	sem religião	4,1	4,1		

Fonte: Dados da pesquisa.

Tendo em vista o contexto de escola confessional e filantrópica da instituição abordada e a importância dessa diferenciação em termos de religião para esta pesquisa, cujo tema central são os valores das pessoas, pode ser precipitado tirar conclusões a esse respeito, diante dos indícios apresentados. Nota-se que,

considerando-se o fato de o respondente ser, ou não, praticante da religião que professa, nenhum dos testes realizados para verificar possíveis diferenças entre esses dois grupos (praticantes, P, ou não praticantes, NP) apontou resultado significativo que permita afirmar qualquer diferença entre eles, como se pode observar na Tabela 12.

Tabela 12: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função de ser ou não praticante da religião

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Praticante ou Não</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Autonomia	Praticante Não praticante	3,8 3,5	4,0 3,7	0,836	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Bem-estar	Praticante Não praticante	2,4 1,9	2,3 1,8	0,377	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Realização	Praticante Não praticante	4,2 4,1	4,3 4,0	0,719	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Domínio	Praticante Não praticante	2,8 3,1	2,8 3,2	0,408	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Prestígio	Praticante Não praticante	4,2 3,9	4,3 4,0	0,444	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Conformidade	Praticante Não praticante	4,4 4,3	4,6 4,3	0,707	Não há diferença significativa entre as médias
VO – Tradição	Praticante Não praticante	3,5 3,3	3,4 3,5	0,879	Não há diferença significativa entre as médias
VO - Preocupação com a coletividade	Praticante Não praticante	4,3 4,3	4,4 4,4	0,890	Não há diferença significativa entre as médias
VT – Realização no trabalho	Praticante Não praticante	4,2 3,9	4,3 4,5	0,813	Não há diferença significativa entre as médias
VT - Relações sociais	Praticante Não praticante	4,2 3,9	4,3 4,4	0,980	Não há diferença significativa entre as médias
VT – Prestígio	Praticante Não praticante	2,4 2,1	2,4 2,1	0,471	Não há diferença significativa entre as médias
VT – Estabilidade	Praticante Não praticante	4,0 3,8	4,1 4,3	0,813	Não há diferença significativa entre as médias

Fonte: Dados da pesquisa.

Acerca de possíveis diferenças entre os respondentes com variados tempos totais de trabalho, nenhum p-valor apurado por meio dos testes foi significativo, o que indica que a experiência total de trabalho dos respondentes não se apresenta como fator de influência expressiva ao se avaliar os valores organizacionais e do trabalho.

Tabela 13: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo total de trabalho

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Tempo de trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Autonomia	menos de 1 ano	3,5	3,5	0,634	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,4	3,4		
	de 2,1 a 5 anos	3,9	3,9		
	de 5,1 a 10 anos	3,5	3,6		
	de 10,1 a 15 anos	3,3	3,6		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	3,8	4,1		
	mais de 25 anos	3,8	4,1		
VO – Bem-estar	menos de 1 ano	3,4	3,4	0,322	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,5	2,5		
	de 2,1 a 5 anos	1,8	2,0		
	de 5,1 a 10 anos	2,5	2,7		
	de 10,1 a 15 anos	2,5	2,5		
	de 15,1 a 20 anos	2,6	2,5		
	de 20,1 a 25 anos	2,1	2,0		
	mais de 25 anos	2,3	2,3		
VO – Realização	menos de 1 ano	3,6	3,6	0,460	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,8	3,8		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,4		
	de 5,1 a 10 anos	4,1	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	3,7	3,8		
	de 15,1 a 20 anos	4,5	4,5		
	de 20,1 a 25 anos	4,2	4,4		
	mais de 25 anos	4,2	4,6		
VO – Domínio	menos de 1 ano	2,7	2,7	0,988	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,7	2,7		
	de 2,1 a 5 anos	3,0	3,0		
	de 5,1 a 10 anos	2,8	2,8		
	de 10,1 a 15 anos	2,9	3,2		
	de 15,1 a 20 anos	2,6	2,7		
	de 20,1 a 25 anos	3,0	2,8		
	mais de 25 anos	2,8	2,8		
VO – Prestígio	menos de 1 ano	3,6	3,6	0,629	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,0		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,3		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,3		
	de 15,1 a 20 anos	4,5	4,6		
	de 20,1 a 25 anos	4,0	4,3		
	mais de 25 anos	4,3	4,8		
VO – Conformidade	menos de 1 ano	3,7	3,7	0,173	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,5	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,3	4,4		
	de 10,1 a 15 anos	3,9	4,0		
	de 15,1 a 20 anos	4,7	4,7		
	de 20,1 a 25 anos	4,6	4,8		
	mais de 25 anos	4,4	4,6		

(continua...)

Tabela 13: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo total de trabalho (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Tempo de trabalho</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Tradição	menos de 1 ano	3,5	3,5	0,862	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,2	4,2		
	de 2,1 a 5 anos	3,4	3,6		
	de 5,1 a 10 anos	3,6	3,5		
	de 10,1 a 15 anos	3,4	3,4		
	de 15,1 a 20 anos	3,6	3,8		
	de 20,1 a 25 anos	3,4	3,3		
	mais de 25 anos	3,2	3,2		
VO – Preocupação com a coletividade	menos de 1 ano	4,3	4,3	0,974	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,0	4,0		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,4		
	de 10,1 a 15 anos	4,0	4,1		
	de 15,1 a 20 anos	4,3	4,5		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,5		
	mais de 25 anos	4,3	4,7		
VT – Realização no trabalho	menos de 1 ano	4,1	4,1	0,865	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,7	4,7		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	4,3	4,3		
	de 10,1 a 15 anos	4,4	4,5		
	de 15,1 a 20 anos	4,2	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,4		
	mais de 25 anos	3,7	4,1		
VT – Relações sociais	menos de 1 ano	4,1	4,1	0,983	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,5		
	de 5,1 a 10 anos	4,3	4,4		
	de 10,1 a 15 anos	4,1	4,2		
	de 15,1 a 20 anos	4,3	4,2		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,4		
	mais de 25 anos	3,8	4,1		
VT – Prestígio	menos de 1 ano	2,4	2,4	0,936	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,3	2,3		
	de 2,1 a 5 anos	2,3	2,5		
	de 5,1 a 10 anos	2,3	2,3		
	de 10,1 a 15 anos	2,5	2,4		
	de 15,1 a 20 anos	2,4	2,3		
	de 20,1 a 25 anos	2,5	2,6		
	mais de 25 anos	2,0	2,2		
VT – Estabilidade	menos de 1 ano	3,7	3,7	0,866	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,0	4,0		
	de 2,1 a 5 anos	4,1	4,1		
	de 5,1 a 10 anos	3,8	3,6		
	de 10,1 a 15 anos	4,1	4,4		
	de 15,1 a 20 anos	4,2	4,3		
	de 20,1 a 25 anos	4,1	4,4		
	mais de 25 anos	3,5	3,9		

Fonte: Dados da pesquisa.

O mesmo resultado foi observado considerando-se o tempo de trabalho na instituição, isto é, como nenhum p-valor foi inferior a 0,05, conclui-se que os

respondentes com diferentes faixas de experiência dentro da instituição pesquisada não avaliam de forma diferente os valores organizacionais e do trabalho.

Tabela 14: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de trabalho na instituição pesquisada

Valores organizacionais e do trabalho	Tempo na instituição	Média	Mediana	P-valor	Conclusão
VO – Autonomia	menos de 1 ano	3,4	3,4	0,153	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,6	3,6		
	de 2,1 a 5 anos	4,0	4,1		
	de 5,1 a 10 anos	3,7	3,8		
	de 10,1 a 15 anos	2,2	2,2		
	de 15,1 a 20 anos	3,8	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	3,8	4,0		
VO – Bem-estar	menos de 1 ano	2,3	2,1	0,260	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,5	2,6		
	de 2,1 a 5 anos	2,7	2,7		
	de 5,1 a 10 anos	2,6	2,8		
	de 10,1 a 15 anos	1,8	1,8		
	de 15,1 a 20 anos	2,0	2,3		
	de 20,1 a 25 anos	1,8	1,7		
VO – Realização	menos de 1 ano	3,8	3,7	0,096	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,1	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	2,4	2,4		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,4		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,2		
VO – Domínio	menos de 1 ano	2,9	2,9	0,982	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,7	2,7		
	de 2,1 a 5 anos	2,7	2,9		
	de 5,1 a 10 anos	2,8	2,8		
	de 10,1 a 15 anos	3,0	3,0		
	de 15,1 a 20 anos	2,7	3,0		
	de 20,1 a 25 anos	2,8	2,7		
VO – Prestígio	menos de 1 ano	4,1	4,0	0,986	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,1	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,2		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,2		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,0		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,5		
VO – Conformidade	menos de 1 ano	4,1	4,0	0,057	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,5	4,5		
	de 2,1 a 5 anos	4,5	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,3	4,4		
	de 10,1 a 15 anos	2,9	2,9		
	de 15,1 a 20 anos	4,5	4,9		
	de 20,1 a 25 anos	4,7	4,9		
mais de 25 anos	4,5	4,6			

(continua...)

Tabela 14: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de trabalho na instituição pesquisada (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Tempo na instituição</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Tradição	menos de 1 ano	3,7	4,0	0,719	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,4	3,4		
	de 2,1 a 5 anos	3,6	3,6		
	de 5,1 a 10 anos	3,4	3,3		
	de 10,1 a 15 anos	3,0	3,0		
	de 15,1 a 20 anos	3,6	3,8		
	de 20,1 a 25 anos	3,4	3,2		
	mais de 25 anos	3,1	3,2		
VO – Preocupação com a coletividade	menos de 1 ano	4,1	4,1	0,336	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,4	4,7		
	de 2,1 a 5 anos	4,6	4,5		
	de 5,1 a 10 anos	4,1	4,2		
	de 10,1 a 15 anos	3,4	3,4		
	de 15,1 a 20 anos	3,9	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	4,4	4,6		
	mais de 25 anos	4,6	4,7		
VT – Realização no trabalho	menos de 1 ano	4,4	4,5	0,394	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,2	4,1		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,3		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,2		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	4,4	4,8		
	mais de 25 anos	3,4	4,0		
VT – Relações sociais	menos de 1 ano	4,3	4,6	0,386	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,4		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,4		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,3		
	de 10,1 a 15 anos	3,7	3,7		
	de 15,1 a 20 anos	3,8	3,8		
	de 20,1 a 25 anos	4,4	4,8		
	mais de 25 anos	3,5	4,2		
VT – Prestígio	menos de 1 ano	2,5	2,4	0,084	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,2	2,3		
	de 2,1 a 5 anos	2,8	2,6		
	de 5,1 a 10 anos	2,4	2,4		
	de 10,1 a 15 anos	1,9	1,9		
	de 15,1 a 20 anos	2,0	2,0		
	de 20,1 a 25 anos	2,7	2,7		
	mais de 25 anos	1,8	2,1		
VT – Estabilidade	menos de 1 ano	4,2	4,3	0,343	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,9	4,0		
	de 2,1 a 5 anos	4,2	4,2		
	de 5,1 a 10 anos	3,8	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	3,8	3,8		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	4,3	4,9		
	mais de 25 anos	3,0	3,4		

Fonte: Dados da pesquisa.

Do mesmo modo que nos testes anteriormente apresentados, o tempo de atuação na área também não parece significativo elemento de diferenciação entre os grupos

segmentados com base nesse dado funcional. Na Tabela 15, pode-se visualizar que nenhum p-valor foi significativo.

Tabela 15: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação na área

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Tempo atuação na área</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Autonomia	menos de 1 ano	3,0	3,1	0,261	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,6	3,6		
	de 2,1 a 5 anos	4,0	4,0		
	de 5,1 a 10 anos	3,4	3,6		
	de 10,1 a 15 anos	3,7	3,9		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,3		
	de 20,1 a 25 anos	3,6	4,0		
	mais de 25 anos	3,9	4,1		
VO – Bem-estar	menos de 1 ano	2,2	2,5	0,391	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	1,9	2,0		
	de 2,1 a 5 anos	2,3	2,7		
	de 5,1 a 10 anos	2,4	2,3		
	de 10,1 a 15 anos	3,0	3,2		
	de 15,1 a 20 anos	2,2	2,3		
	de 20,1 a 25 anos	1,9	1,7		
	mais de 25 anos	2,6	2,3		
VO – Realização	menos de 1 ano	3,7	3,8	0,246	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,2	4,2		
	de 2,1 a 5 anos	4,6	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	3,8	4,0		
	de 10,1 a 15 anos	3,9	3,8		
	de 15,1 a 20 anos	4,4	4,4		
	de 20,1 a 25 anos	4,1	4,2		
	mais de 25 anos	4,3	4,8		
VO – Domínio	menos de 1 ano	2,7	2,8	0,759	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,1	3,3		
	de 2,1 a 5 anos	3,3	3,2		
	de 5,1 a 10 anos	2,7	2,8		
	de 10,1 a 15 anos	2,8	2,7		
	de 15,1 a 20 anos	2,7	2,7		
	de 20,1 a 25 anos	2,5	2,7		
	mais de 25 anos	3,1	3,5		
VO – Prestígio	menos de 1 ano	4,1	4,2	0,986	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,4	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,1	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,0		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,3		
	de 15,1 a 20 anos	4,4	4,3		
	de 20,1 a 25 anos	4,0	4,3		
	mais de 25 anos	4,3	4,0		
VO – Conformidade	menos de 1 ano	4,2	4,4	0,249	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,5	4,6		
	de 2,1 a 5 anos	4,6	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,0	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,0		
	de 15,1 a 20 anos	4,6	4,9		
	de 20,1 a 25 anos	4,5	4,9		
	mais de 25 anos	4,4	4,6		

(continua...)

Tabela 15: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação na área (continuação)

VO – Tradição	menos de 1 ano	3,8	4,0	0,443	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,7	3,8		
	de 2,1 a 5 anos	3,4	3,2		
	de 5,1 a 10 anos	3,2	3,2		
	de 10,1 a 15 anos	3,5	3,4		
	de 15,1 a 20 anos	3,7	3,8		
	de 20,1 a 25 anos	3,2	3,2		
	mais de 25 anos	3,2	3,2		
VO - Preocupação com a coletividade	menos de 1 ano	4,0	4,2	0,728	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,2	4,1		
	de 2,1 a 5 anos	4,7	4,7		
	de 5,1 a 10 anos	4,0	3,9		
	de 10,1 a 15 anos	4,2	4,3		
	de 15,1 a 20 anos	4,2	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	4,2	4,6		
	mais de 25 anos	4,4	4,7		
VT – Realização no trabalho	menos de 1 ano	4,3	4,3	0,970	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,4	4,5		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,3		
	de 10,1 a 15 anos	4,3	4,3		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,3		
	de 20,1 a 25 anos	3,9	4,1		
	mais de 25 anos	3,9	4,2		
VT – Relações sociais	menos de 1 ano	4,1	4,0	0,822	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,5	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,0	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	4,4	4,7		
	de 15,1 a 20 anos	4,0	3,9		
	de 20,1 a 25 anos	3,9	4,2		
	mais de 25 anos	4,0	4,4		
VT – Prestígio	menos de 1 ano	2,6	2,4	0,607	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,6	2,5		
	de 2,1 a 5 anos	2,4	2,5		
	de 5,1 a 10 anos	2,1	2,1		
	de 10,1 a 15 anos	2,6	2,5		
	de 15,1 a 20 anos	2,2	2,1		
	de 20,1 a 25 anos	2,2	2,3		
	mais de 25 anos	2,0	2,2		
VT – Estabilidade	menos de 1 ano	3,7	3,5	0,236	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,3	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	3,5	3,3		
	de 10,1 a 15 anos	4,4	4,4		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,1		
	de 20,1 a 25 anos	3,7	3,8		
	mais de 25 anos	3,4	3,7		

Fonte: Dados da pesquisa.

Fato semelhante também ocorreu quando da diferenciação dos respondentes por tempo de exercício no cargo atual, não se observando diferença estatisticamente significativa nesse sentido, como mostra a Tabela 16.

Tabela 16: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação no cargo

Valores organizacionais e do trabalho	Tempo no cargo	Média	Mediana	P-valor	Conclusão
VO – Autonomia	menos de 1 ano	3,4	3,6	0,292	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,8	4,1		
	de 2,1 a 5 anos	4,0	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	3,6	3,8		
	de 10,1 a 15 anos	4,0	4,3		
	de 15,1 a 20 anos	4,1	4,2		
	de 20,1 a 25 anos	3,5	3,7		
	mais de 25 anos	4,0	4,2		
VO – Bem-estar	menos de 1 ano	2,4	2,5	0,551	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,3	2,2		
	de 2,1 a 5 anos	2,4	2,3		
	de 5,1 a 10 anos	2,7	2,8		
	de 10,1 a 15 anos	2,4	2,5		
	de 15,1 a 20 anos	2,3	2,3		
	de 20,1 a 25 anos	1,6	1,2		
	mais de 25 anos	2,6	2,3		
VO – Realização	menos de 1 ano	3,8	3,8	0,246	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,6	4,8		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,8		
	de 5,1 a 10 anos	4,0	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	4,3	4,6		
	de 15,1 a 20 anos	4,4	4,4		
	de 20,1 a 25 anos	3,9	3,9		
	mais de 25 anos	4,4	4,8		
VO – Domínio	menos de 1 ano	2,9	2,8	0,891	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,9	3,2		
	de 2,1 a 5 anos	2,4	2,3		
	de 5,1 a 10 anos	2,8	2,9		
	de 10,1 a 15 anos	3,5	3,7		
	de 15,1 a 20 anos	2,8	2,9		
	de 20,1 a 25 anos	2,9	3,2		
	mais de 25 anos	2,8	2,8		
VO – Prestígio	menos de 1 ano	4,2	4,3	0,743	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,5	4,6		
	de 2,1 a 5 anos	4,3	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	4,1	3,9		
	de 10,1 a 15 anos	4,6	4,8		
	de 15,1 a 20 anos	4,4	4,4		
	de 20,1 a 25 anos	4,1	4,7		
	mais de 25 anos	4,2	4,0		
VO – Conformidade	menos de 1 ano	4,3	4,3	0,153	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,6	4,7		
	de 2,1 a 5 anos	4,5	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,2		
	de 10,1 a 15 anos	4,5	4,7		
	de 15,1 a 20 anos	4,6	4,9		
	de 20,1 a 25 anos	4,7	4,9		
	mais de 25 anos	4,4	4,5		

(continua...)

Tabela 16: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função do tempo de atuação no cargo (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Tempo no cargo</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Tradição	menos de 1 ano	3,8	4,0	0,486	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	3,3	3,3		
	de 2,1 a 5 anos	3,4	3,2		
	de 5,1 a 10 anos	3,4	3,3		
	de 10,1 a 15 anos	3,3	3,2		
	de 15,1 a 20 anos	3,8	3,8		
	de 20,1 a 25 anos	3,3	3,2		
	mais de 25 anos	3,0	3,0		
VO – Preocupação com a coletividade	menos de 1 ano	4,2	4,1	0,771	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,5	4,7		
	de 2,1 a 5 anos	4,6	4,6		
	de 5,1 a 10 anos	3,9	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	4,3	4,7		
	de 15,1 a 20 anos	4,2	4,3		
	de 20,1 a 25 anos	4,1	4,2		
	mais de 25 anos	4,4	4,4		
VT – Realização no trabalho	menos de 1 ano	4,3	4,3	0,723	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,4	4,3		
	de 2,1 a 5 anos	4,4	4,5		
	de 5,1 a 10 anos	4,2	4,2		
	de 10,1 a 15 anos	4,4	4,5		
	de 15,1 a 20 anos	4,0	4,2		
	de 20,1 a 25 anos	3,9	4,5		
	mais de 25 anos	3,6	4,1		
VT – Relações sociais	menos de 1 ano	4,2	4,3	0,601	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,4	4,4		
	de 2,1 a 5 anos	4,5	4,8		
	de 5,1 a 10 anos	4,1	4,2		
	de 10,1 a 15 anos	4,3	4,6		
	de 15,1 a 20 anos	3,9	3,9		
	de 20,1 a 25 anos	3,9	4,6		
	mais de 25 anos	3,7	3,9		
VT – Prestígio	menos de 1 ano	2,5	2,3	0,643	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	2,4	2,5		
	de 2,1 a 5 anos	2,7	2,7		
	de 5,1 a 10 anos	2,4	2,4		
	de 10,1 a 15 anos	2,3	2,0		
	de 15,1 a 20 anos	2,1	2,1		
	de 20,1 a 25 anos	2,3	2,5		
	mais de 25 anos	1,8	2,2		
VT – Estabilidade	menos de 1 ano	3,9	4,0	0,687	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1,1 a 2 anos	4,1	4,1		
	de 2,1 a 5 anos	4,2	4,3		
	de 5,1 a 10 anos	3,8	4,1		
	de 10,1 a 15 anos	4,5	4,4		
	de 15,1 a 20 anos	4,0	3,9		
	de 20,1 a 25 anos	4,0	4,7		
	mais de 25 anos	3,2	3,3		

Fonte: Dados da pesquisa.

O fato de exercer, ou não, uma função gerencial, também não se mostrou como influente na opinião dos dois grupos confrontados, como se pode observar na Tabela 17, na qual todos os resultados dos testes foram superiores a 0,05.

Tabela 17: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em relação aos respondentes que exercem ou não função gerencial

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Função gerenc.</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Autonomia	Sim	4,3	4,4	0,085	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,7	3,9		
VO – Bem-estar	Sim	1,8	1,7	0,264	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,4	2,3		
VO – Realização	Sim	4,8	4,8	0,077	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,1	4,2		
VO – Domínio	Sim	3,1	2,3	0,970	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,8	2,8		
VO – Prestígio	Sim	4,6	4,8	0,293	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VO – Conformidade	Sim	4,7	4,7	0,230	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,3	4,6		
VO – Tradição	Sim	3,3	3,2	0,761	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,4	3,4		
VO - Preocupação com a coletividade	Sim	4,5	4,6	0,690	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VT – Realização no trabalho	Sim	4,6	4,9	0,199	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,2	4,3		
VT - Relações sociais	Sim	4,7	4,8	0,087	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	4,1	4,3		
VT – Prestígio	Sim	2,5	2,7	0,540	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	2,4	2,3		
VT – Estabilidade	Sim	4,6	5,0	0,114	Não há diferença significativa entre as médias
	Não	3,9	4,1		

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos diferentes níveis salariais que os respondentes recebem, em dois casos, os p-valores encontrados se situam abaixo do nível de significância de 5% e o direcionamento dos testes apontam exatamente a mesma tendência para ambos os valores organizacionais considerados, que foram a autonomia e a realização. Verificou-se a presença de valores expressivamente mais baixos fornecidos pelo grupo de respondentes pertencentes às três primeiras faixas salariais (que recebem até 3 salários mínimos, SM) para o valor autonomia. Já os dados obtidos dos respondentes que ganham entre 3 e 10 SM são significativamente mais elevados. Curiosamente, os três únicos respondentes, que possuem a maior faixa salarial e ganham entre 10 e 20 SM, forneceram valores muito similares aos verificados para os respondentes das três primeiras categorias (até 3 SM). (Tabela 18)

Tabela 18: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa salarial

Valores organizacionais e do trabalho	Salário	Média	Mediana	P-valor	Conclusão
VO – Autonomia	até 1 salário mínimo SM	3,1	3,1	<b>0,016</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	de 1 SM a 2 SM	3,2	3,3		
	de 2 SM a 3 SM	3,3	3,5		
	de 3 SM a 4 SM	4,2	4,2		
	de 4 SM a 5 SM	3,7	3,8		
	de 5 SM a 7 SM	4,1	4,3		
	de 7 SM a 10 SM	3,8	4,0		
	de 10 SM a 20 SM	3,1	2,8		
	acima de 20 SM	-	-		
VO – Bem-estar	até 1 salário mínimo SM	1,6	1,3	0,765	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	2,2	2,5		
	de 2 SM a 3 SM	2,0	2,0		
	de 3 SM a 4 SM	2,3	2,3		
	de 4 SM a 5 SM	2,5	2,3		
	de 5 SM a 7 SM	2,6	2,5		
	de 7 SM a 10 SM	2,6	2,5		
	de 10 SM a 20 SM	2,2	2,3		
	acima de 20 SM	-	-		
VO – Realização	até 1 salário mínimo SM	3,6	3,6	<b>0,012</b>	<b>Há diferença significativa entre as médias</b>
	de 1 SM a 2 SM	3,9	3,8		
	de 2 SM a 3 SM	3,6	3,9		
	de 3 SM a 4 SM	4,8	4,8		
	de 4 SM a 5 SM	4,2	4,1		
	de 5 SM a 7 SM	4,3	4,4		
	de 7 SM a 10 SM	4,1	4,2		
	de 10 SM a 20 SM	3,7	3,4		
	acima de 20 SM	-	-		
VO – Domínio	até 1 salário mínimo SM	3,0	2,8	0,748	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,0	2,9		
	de 2 SM a 3 SM	3,2	3,0		
	de 3 SM a 4 SM	2,9	2,9		
	de 4 SM a 5 SM	3,0	3,0		
	de 5 SM a 7 SM	3,1	3,3		
	de 7 SM a 10 SM	2,6	2,3		
	de 10 SM a 20 SM	2,1	1,3		
	acima de 20 SM	-	-		
VO – Prestígio	até 1 salário mínimo SM	3,8	4,0	0,184	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	4,1	4,3		
	de 2 SM a 3 SM	4,5	4,6		
	de 3 SM a 4 SM	4,6	4,8		
	de 4 SM a 5 SM	4,0	3,9		
	de 5 SM a 7 SM	4,4	4,5		
	de 7 SM a 10 SM	4,2	4,0		
	de 10 SM a 20 SM	3,6	3,3		
	acima de 20 SM	-	-		

(continua...)

Tabela 18: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa salarial (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Salário</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VO – Conformidade	até 1 salário mínimo SM	4,0	4,0	0,150	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	4,7	4,7		
	de 2 SM a 3 SM	3,9	4,2		
	de 3 SM a 4 SM	4,8	4,8		
	de 4 SM a 5 SM	4,3	4,5		
	de 5 SM a 7 SM	4,3	4,6		
	de 7 SM a 10 SM	4,3	4,4		
	de 10 SM a 20 SM	4,3	4,6		
VO – Tradição	até 1 salário mínimo SM	3,7	4,0	0,426	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,9	4,0		
	de 2 SM a 3 SM	3,7	3,9		
	de 3 SM a 4 SM	3,4	3,4		
	de 4 SM a 5 SM	3,1	3,1		
	de 5 SM a 7 SM	3,3	3,2		
	de 7 SM a 10 SM	3,4	3,2		
	de 10 SM a 20 SM	3,6	4,2		
VO – Preocupação com a coletividade	até 1 salário mínimo SM	3,8	4,1	0,108	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,9	4,2		
	de 2 SM a 3 SM	4,2	4,0		
	de 3 SM a 4 SM	4,7	4,8		
	de 4 SM a 5 SM	4,0	4,0		
	de 5 SM a 7 SM	4,5	4,4		
	de 7 SM a 10 SM	4,2	4,3		
	de 10 SM a 20 SM	4,0	4,1		
VT – Realização no trabalho	até 1 salário mínimo SM	4,1	3,9	0,942	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,8	3,9		
	de 2 SM a 3 SM	3,9	4,5		
	de 3 SM a 4 SM	4,3	4,3		
	de 4 SM a 5 SM	4,2	4,5		
	de 5 SM a 7 SM	4,2	4,3		
	de 7 SM a 10 SM	4,2	4,2		
	de 10 SM a 20 SM	4,5	4,7		
VT – Relações sociais	até 1 salário mínimo SM	3,7	3,4	0,743	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,8	4,0		
	de 2 SM a 3 SM	4,0	4,5		
	de 3 SM a 4 SM	4,4	4,4		
	de 4 SM a 5 SM	4,2	4,4		
	de 5 SM a 7 SM	4,2	4,1		
	de 7 SM a 10 SM	4,1	4,0		
	de 10 SM a 20 SM	4,3	4,6		

(continua...)

Tabela 18: Testes de comparações de médias para os valores organizacionais e do trabalho em função da faixa salarial (continuação)

<b>Valores organizacionais e do trabalho</b>	<b>Salário</b>	<b>Média</b>	<b>Mediana</b>	<b>P-valor</b>	<b>Conclusão</b>
VT – Prestígio	até 1 salário mínimo SM	2,5	2,3	0,528	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	2,2	2,4		
	de 2 SM a 3 SM	2,1	2,3		
	de 3 SM a 4 SM	2,3	2,3		
	de 4 SM a 5 SM	2,1	2,2		
	de 5 SM a 7 SM	2,4	2,1		
	de 7 SM a 10 SM	2,4	2,5		
	de 10 SM a 20 SM	3,2	3,1		
VT – Estabilidade	até 1 salário mínimo SM	4,1	4,3	0,918	Não há diferença significativa entre as médias
	de 1 SM a 2 SM	3,7	4,1		
	de 2 SM a 3 SM	3,5	4,0		
	de 3 SM a 4 SM	3,9	4,0		
	de 4 SM a 5 SM	4,2	4,2		
	de 5 SM a 7 SM	4,1	4,7		
	de 7 SM a 10 SM	3,8	3,4		
	de 10 SM a 20 SM	4,3	4,4		
	acima de 20 SM				

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim sendo, os testes de comparação apontaram diferenças significativas que envolviam sexo (“conformidade”), estado civil (“estabilidade”), escolaridade (“tradição”), religião (“tradição”) e renda (“autonomia” e “realização” no trabalho).

#### **4.2.4 Resultados dos testes de correlação entre valores e dados sociodemográficos**

Foram realizados 108 testes com cruzamentos entre as variáveis demográficas e profissionais e os valores organizacionais e do trabalho. Em apenas 4 casos, o p-valor calculado foi inferior ao nível de significância de 5%, apontando tendência estatisticamente significativa. Esses casos estão destacados em negrito na Tabela 19.

Tabela 19: Resultados dos testes de correlação entre variáveis sócio-demográficas e valores organizacionais e do trabalho

Variáveis	Valores do Trabalho				Valores Organizacionais							
	RT	RP	PT	E	A	BE	R	D	PO	C	T	PC
<b>Sexo</b>	0,228 (0,094)	-0,022 (0,873)	0,252 (0,064)	0,114 (0,408)	0,069 (0,616)	<b>0,284*</b> <b>(0,036)</b>	-0,017 (0,901)	0,097 (0,481)	-0,117 (0,385)	-0,028 (0,834)	-0,154 (0,252)	-0,118 (0,382)
<b>FE</b>	0,102 (0,460)	-0,037 (0,790)	0,014 (0,920)	-0,002 (0,988)	-0,018 (0,898)	0,139 (0,311)	-0,174 (0,203)	-0,001 (0,993)	-0,088 (0,515)	-0,036 (0,791)	-0,136 (0,313)	-0,064 (0,638)
<b>Esc</b>	-0,016 (0,908)	-0,008 (0,953)	0,037 (0,793)	-0,114 (0,415)	-0,003 (0,984)	-0,203 (0,144)	<b>-0,359*</b> <b>(0,008)</b>	-0,013 (0,926)	0,061 (0,664)	0,020 (0,888)	0,065 (0,643)	0,039 (0,784)
<b>TTT</b>	0,197 (0,145)	-0,111 (0,417)	0,125 (0,357)	-0,004 (0,979)	0,066 (0,628)	<b>0,271*</b> <b>(0,043)</b>	-0,126 (0,355)	0,083 (0,542)	-0,064 (0,634)	-0,073 (0,586)	-0,062 (0,646)	0,006 (0,963)
<b>TTI</b>	0,222 (0,101)	-0,110 (0,422)	0,155 (0,254)	0,052 (0,702)	0,112 (0,410)	<b>0,277*</b> <b>(0,039)</b>	-0,157 (0,247)	0,043 (0,752)	-0,125 (0,350)	-0,120 (0,371)	-0,119 (0,373)	-0,077 (0,567)
<b>Func</b>	-0,237 (0,085)	0,154 (0,268)	-0,243 (0,077)	-0,005 (0,970)	-0,144 (0,298)	-0,165 (0,234)	0,042 (0,764)	-0,055 (0,694)	-0,175 (0,201)	-0,233 (0,087)	-0,083 (0,545)	-0,215 (0,115)
<b>TAC</b>	0,199 (0,171)	-0,097 (0,507)	0,113 (0,438)	0,053 (0,719)	0,035 (0,812)	0,217 (0,134)	-0,164 (0,259)	-0,001 (0,994)	-0,130 (0,364)	-0,142 (0,320)	-0,196 (0,167)	-0,016 (0,913)
<b>TAA</b>	0,217 (0,111)	0,035 (0,800)	0,123 (0,372)	-0,083 (0,548)	-0,007 (0,959)	0,134 (0,329)	-0,162 (0,237)	0,058 (0,672)	-0,124 (0,359)	-0,037 (0,787)	-0,187 (0,163)	-0,097 (0,471)
<b>Sal</b>	0,229 (0,089)	0,199 (0,142)	0,071 (0,604)	-0,194 (0,153)	-0,072 (0,599)	-0,099 (0,467)	-0,188 (0,166)	0,105 (0,440)	0,024 (0,859)	0,094 (0,482)	0,122 (0,363)	0,096 (0,474)

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: RT: Realização Trabalho; RS: Relações Sociais; PT: Prestígio (valor no trabalho); E: Estabilidade; A: Autonomia; BE: Bem-Estar; R: Realização; D: Domínio; PO: Prestígio (valor organizacional); C: Conformidade; T: Tradição; PCC: Preocupação com a Coletividade; FE: faixa etária; Esc: escolaridade; TT: tempo total de trabalho; TTI: tempo de trabalho na instituição; FG: função gerencial; TAC: tempo no cargo atual; TTA: tempo na área; Sal: faixa salarial.

Na coluna relativa ao valor organizacional “bem-estar”, é possível verificar que três variáveis apresentam coeficientes de correlação significativos e positivos, quais sejam: as mulheres tendem a fornecer valores significativamente superiores para esse valor quando comparadas aos homens; respondentes com maior experiência tendem a atribuir escores mais elevados que os menos experientes; e respondentes com maior experiência na instituição tendem a expressar escores mais elevados que os menos experientes.

Na coluna relativa ao valor organizacional “realização”, foi possível observar um coeficiente *rho* significativo (menor que 0,05) e negativo, indicando que os respondentes com menor nível de escolaridade tendem a fornecer valores de avaliação mais elevados para tal valor.

Foram também efetuados 66 testes de correlações entre os valores organizacionais e os do trabalho, dos quais 32 apresentam coeficientes de correlação significativos, sendo todos eles (6 de 6), cruzando os valores do trabalho entre si, 16 (de 28), cruzando os valores organizacionais entre si, e 10 deles (de 32), cruzando valores

organizacionais com valores do trabalho. Todos os resultados significativos estão destacados em negrito na Tabela 20.

Tabela 20 – Resultados dos testes de correlação entre valores organizacionais e valores do trabalho

Valores	Do Trabalho				Organizacionais							
	RT	RP	PT	E	A	BE	R	D	PO	C	T	
<b>RP</b>	<b>0,722*</b> <b>(0,000)</b>		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>PT</b>	<b>0,545*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,348*</b> <b>(0,007)</b>		*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>E</b>	<b>0,657*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,532*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,388*</b> <b>(0,003)</b>		*	*	*	*	*	*	*	*
<b>A</b>	0,240 (0,074)	<b>0,273*</b> <b>(0,042)</b>	0,052 (0,704)	0,136 (0,319)		*	*	*	*	*	*	*
<b>BE</b>	-0,008 (0,955)	0,100 (0,463)	<b>0,023*</b> <b>(0,866)</b>	-0,190 (0,161)	<b>0,470*</b> <b>(0,000)</b>		*	*	*	*	*	*
<b>R</b>	<b>0,314*</b> <b>(0,018)</b>	<b>0,328*</b> <b>(0,014)</b>	0,154 (0,257)	0,092 (0,500)	<b>0,892*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,408*</b> <b>(0,002)</b>		*	*	*	*	*
<b>D</b>	0,044 (0,746)	0,051 (0,709)	-0,076 (0,577)	0,086 (0,528)	0,241 (0,073)	0,253 (0,060)	0,189 (0,163)		*	*	*	*
<b>PO</b>	<b>0,307*</b> <b>(0,021)</b>	<b>0,382*</b> <b>(0,004)</b>	0,107 (0,435)	0,125 (0,358)	<b>0,506*</b> <b>(0,000)</b>	0,183 (0,177)	<b>0,558*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,397*</b> <b>(0,002)</b>		*	*	*
<b>C</b>	<b>0,320*</b> <b>(0,016)</b>	<b>0,385*</b> <b>(0,003)</b>	0,151 (0,266)	0,263 (0,050)	<b>0,452*</b> <b>(0,000)</b>	0,014 (0,916)	<b>0,435*</b> <b>(0,001)</b>	<b>0,405*</b> <b>(0,002)</b>	<b>0,569*</b> <b>(0,000)</b>		*	*
<b>T</b>	0,064 (0,637)	0,065 (0,635)	0,182 (0,178)	0,207 (0,126)	-0,090 (0,511)	0,043 (0,755)	-0,166 (0,220)	0,361 (0,006)	0,053 (0,700)	<b>0,337*</b> <b>(0,011)</b>		*
<b>PCC</b>	0,213 (0,114)	<b>0,390*</b> <b>(0,003)</b>	0,104 (0,445)	<b>0,043*</b> <b>(0,752)</b>	<b>0,610*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,279*</b> <b>(0,037)</b>	<b>0,608*</b> <b>(0,000)</b>	0,094 (0,490)	<b>0,483*</b> <b>(0,000)</b>	<b>0,392*</b> <b>(0,003)</b>	-0,151 (0,267)	

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: RT: Realização Trabalho; RS: Relações Sociais; PT: Prestígio (valor no trabalho); E: Estabilidade; A: Autonomia; BE: Bem-Estar; R: Realização; D: Domínio; PO: Prestígio (valor organizacional); C: Conformidade; T: Tradição; PCC: Preocupação com a Coletividade.

Note-se que, em todos os casos, o valor de  $\rho$  é positivo, indicando correlação de ordem diretamente proporcional. Portanto, uma análise individual dos casos significativos torna-se desnecessária, visto que, em todos eles, observou-se uma tendência de correspondência similar, ou seja, dados elevados em um valor variável são sempre acompanhados por escores altos, seguindo-se a mesma tendência para os dados menos expressivos.

Diante desses resultados identificados na primeira fase de coleta de dados, passa-se aos dados qualitativos, com vistas ao aprofundamento da pesquisa.

### **4.3 Valores organizacionais e do trabalho dos professores: aspectos qualitativos**

#### **4.3.1 Perfil dos entrevistados**

Quanto à descrição do perfil dos 11 entrevistados, em termos de seus dados demográficos, observa-se que eles se dividem da seguinte forma:

- a. Sexo: 9 são mulheres e 2, homens;
- b. Faixa etária: um deles possui de 26 a 30 anos de idade; três deles têm de 31 a 35 anos de idade; dois, de 36 a 40 anos; três, de 41 a 45 anos; um deles, de 46 a 50 anos; e um possui mais de 50 anos;
- c. Estado civil: 2 deles são solteiros, 7 deles são casados e 2 deles são desquitados/ divorciados/ separados;
- d. Escolaridade: 8 deles possuem superior completo e 3 especialização;
- e. Portador de necessidade especial: nenhum dos entrevistados possui necessidade especial;
- f. Cor de pele: 7 deles se declaram brancos, 2 deles, negros e outros 2, pardos;
- g. Religião: 1 deles professa ser Católico, 10, Evangélicos, 9, Batistas; sendo que 10 deles praticam a religião,

Quanto aos dados funcionais, os entrevistados caracterizam-se por:

- a. Tempo de trabalho na profissão de professor: 2 deles possuem de 10,1 a 15 anos de trabalho, 2 deles possuem de 15,1 a 20 anos de trabalho, 5 deles possuem de 21,1 a 25 anos e 2 deles possuem mais de 25,1 anos de trabalho;
- b. Tempo de trabalho na Instituição: 2 deles possuem de 1,1 a 2 anos de trabalho, 2 deles possuem de 2,1 a 5 anos, 2 deles possuem de 10,1 a 15 anos, 3 deles possuem de 15,1 a 20 anos e 2 deles possuem de 20,1 a 25 anos de trabalho;
- c. Cargo gerencial: todos os entrevistados são professores e nenhum exerce função gerencial;

- d. Tempo de atuação como professor nessa instituição: 4 deles atuam no cargo de professor de 2,1 a 5 anos, 1 deles atua de 5,1 a 10 anos, 4 deles atuam de 20,1 a 25 anos e 2 deles atuam por mais de 25,1 anos;
- e. Quanto ao tempo em que atuam na mesma área, 1 deles atua de 2,1 a 5 anos, 2 deles atuam de 10,1 a 15 anos, 2 deles atuam de 15,1 a 20 anos, 4 deles atuam de 20,1 a 25 anos e 2 deles atuam por mais de 25, 1 anos na mesma área;
- f. Renda Salarial: quanto à faixa salarial, 6 deles recebem de 3 a 4 salários mínimos, 4 deles recebem de 4 a 5 salários mínimos e 1 deles recebe de 5 a 7 salários mínimos.

A análise das respostas demonstra, assim, uma maioria de mulheres, com idade entre 31 e 45 anos, casadas, com curso superior completo, brancas (cor de pele), evangélicas praticantes; não exercem função gerencial, têm de 21,1 a 25 anos de trabalho, estão na instituição por um período de 15,1 a 20 anos e têm renda salarial na faixa entre 4 e 5 salários mínimos.

#### **4.3.2 Os valores dos professores, segundo os entrevistados**

Na parte qualitativa, a pesquisa visou extrair dos entrevistados suas percepções acerca das seguintes temáticas: valores organizacionais e do trabalho de acordo com os modelos analíticos adotados e os valores de vida dos entrevistados.

Questionados sobre os **valores organizacionais** na instituição em que trabalha, a maior parte dos entrevistados destacaram “princípios cristãos” como o valor mais evidente em sua percepção. Outros dois valores, ética e caráter, foram apontados por quatro dos entrevistados. Tratando-se de uma instituição confessional, em que, do total de 11 entrevistados, 10 deles declaram ser praticantes de uma religião, percebe-se um alinhamento nas respostas dos respondentes, além de uma aderência ao valor organizacional “preocupação com a coletividade” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Essas e as demais respostas estão sintetizadas na Tabela 21.

Tabela 21 – Percepção dos entrevistados quanto aos valores da organização e o que é importante para ela

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
Princípios cristãos	E01, E04, E06, E07, E08, E09, E10, E11	8
Ética	E01, E05, E08, E09	4
Caráter	E01, E05, E09, E10	4
Compromisso com os envolvidos	E02, E03	2
Respeito	E03, E11	2
Responsabilidade	E02	1
Idoneidade	E02	1
Capacitação diária	E05	1
Princípios morais	E08	1
Profissionalismo	E09	1
A organização valoriza o professor	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa

Observem-se os relatos que ilustram tais valores:

Acho que os valores cristãos, né! E a formação que o colégio procura dar aos alunos, voltado para os valores mesmo. O projeto Caráter Cristão acho que é muito importante (E04).

Os valores da instituição? Acho que os valores que diferenciam a instituição de uma outra empresa são os valores cristãos, esses são... com certeza é o maior diferencial. Eu já trabalhei em outra empresa e eu acho que o diferencial maior é esse (E06).

A princípio o valor que a instituição, né, valoriza mesmo, é o valor cristão e depois é a ética, o profissionalismo, é o trabalho, é o caráter que você vai desenvolver no dia a dia (E09).

A instituição tem como base trabalhar os valores cristãos, né! E... com os alunos e trabalhar com os funcionários também. Então, eu acho que isso é muito importante na organização, respeito, o cuidado que tem um com o outro, é... são os valores que são passados na Bíblia que o colégio tenta passar isso também e eu acho isso muito importante (E11).

De modo mais específico, perguntou-se a cada entrevistado sobre cada um dos valores organizacionais inseridos no modelo analítico adotado, de Oliveira e Tamayo (2004).

Sobre o valor organizacional “autonomia”, quando perguntados sobre a liberdade que a instituição dá para decidir sobre o seu trabalho, os entrevistados tiveram duas percepções predominantes, sendo que cinco deles compreendem que a organização

dá liberdade e quatro deles entendem que dá liberdade, mas com limites, prezando, portanto, por tal valor em ambos os casos. (Tabela 22)

Tabela 22 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “autonomia”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização me dá liberdade para eu decidir sobre o meu trabalho	E01, E02, E04, E07, E08	5
Dá liberdade, mas tem limite	E04, E06, E09, E10	4
Algumas vezes sim	E03, E05	2
Tenho liberdade para montar meus planejamentos nas organizações das aulas	E01	1
A coordenação nos apoia e auxilia, mas não interfere no trabalho	E01	1
O professor precisa de autonomia para desenvolver o seu trabalho	E07	1
Dá liberdade para quem é capaz de tomar decisões	E11	1

Fonte: Dados da pesquisa

Observem-se os trechos das entrevistas:

Sim! Ah nas aulas, é... na própria... o jeito de dar aula, isso... eu que monto os meus planejamentos nas organizações das aulas. Isso, nós temos uma coordenação que nos apoia e nos auxilia, mas não interfere no meu trabalho, da forma que eu tenho que agir (E01).

Ah, dá bastante liberdade. É claro que tem, tem limite, essa liberdade, mas a gente consegue... é... conversar bastante sobre esse processo (E04).

Sim, eu acredito inclusive que isso é uma característica da função docente, a gente precisa ter autonomia para desenvolver o nosso trabalho e graças a Deus eu sinto isso aqui. (E07).

Sim, me dá abertura, a direção é bem dialógica, tenho abertura com a minha coordenadora imediata, sem problemas (E08).

Os dados estão em acordo com os identificados na pesquisa quantitativa do estudo, na qual 67,9% dos respondentes indicaram tal valor em nível elevado.

Acerca do valor organizacional “bem-estar”, todos os entrevistados afirmaram que a organização se preocupa com isso, oferecendo condições para manutenção da qualidade de vida no trabalho. Observem-se as respostas na Tabela 23:

Tabela 23 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “bem-estar”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização garante meu bem-estar de forma geral	E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
Sinto feliz em estar na organização	E02, E11	2
O bem-estar depende da organização e do funcionário	E08	1

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos que se seguem sintetizam a voz dos entrevistados

Sim! Me sinto bem em estar aqui, é... feliz em estar por aqui. Então garante meu bem-estar de forma geral também (E01).

Busca garantir sim o meu bem-estar (E02).

Sim, por isso que eu estou aqui, evidentemente como eu falei antes, bem-estar pra mim é uma coisa importante, eu me sinto muito bem aqui (E07).

Garante, aqui eu me sinto bem (E09).

Os dados aqui apresentados divergem dos encontrados nos resultados do questionário, no qual esse valor alcançou a média mais baixa dentre os valores pesquisados (2,3), assim como o menor percentual de respondentes (10,7%) em nível elevado.

Quando questionados quanto ao valor organizacional “realização”, novamente ocorreu uma unanimidade, em sentido positivo com relação ao referido valor, como se pode perceber na Tabela 24:

Tabela 24 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “realização”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização me proporciona realização profissional	E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
Sinto-me honrado de trabalhar nessa organização	E01	1
Amo o que faço	E03	1
O reconhecimento do nosso trabalho gera realização	E06	1
Tenho autonomia para fazer o meu trabalho, falar, sugestões e fazer críticas	E08	1
A organização investe no funcionário	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa

As falas dos entrevistados estão em consonância com os resultados quantitativos da primeira parte da pesquisa, em que 78,6% dos respondentes avaliaram o valor “realização” em elevado grau e de forma explícita.

Também, me sinto como eu disse logo acima, honrado de trabalhar e essa realização profissional (E01).

Me dá condição de me realizar profissionalmente. Quando eu vejo que os meus alunos estão aprendendo, eu vejo que tô podendo me realizar e realizar a minha função dentro daquilo que a organização espera e dentro daquilo que eu acredito (E02).

Sim, como eu falei essa questão mesmo do amadurecimento, da oportunidade de que pra mim, como eu sinto a minha realização profissional aqui dentro dessa instituição (E07).

Sim, sou realizada profissionalmente aqui, eu tenho autonomia pra fazer o meu trabalho, falar, sugestões, fazer críticas (E08).

Com certeza, se não eu não estaria aqui há trinta e três anos (E09).

Quando perguntados se a organização preza por ser conhecida e respeitada no mercado, o que é relativo ao valor organizacional “domínio”, todos os respondentes concordaram e oito deles avaliam que a organização é respeitada no mercado. As demais percepções, ainda que menos recorrentes, são consoantes com essa percepção, conforme Tabela 25:

Tabela 25– Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “domínio”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização é conhecida no mercado	E01, E02, E03, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
A organização é respeitada no mercado	E01, E02, E03, E05, E07, E08, E09, E10	8
A organização é referência no mercado	E01, E08	2
Ainda não, mas a organização está trabalhando para isso	E04	1
É um colégio tradicional em Belo Horizonte	E09	1

Fonte: Dados da pesquisa

Essa constatação pode ser observada nos relatos, como os que se seguem:

Sim! A empresa, a instituição já com mais de noventa anos e ela é bem respeitada no mercado e referência né (E01).

É, é, hoje a escola, né, a Instituição é muito conhecida. Antigamente era conhecida na comunidade como uma escola fraca, uma escola que não crescia. Hoje essa escola, esse sistema ele é reconhecido em toda a sociedade, na comunidade local principalmente (E06).

Sim, apesar de terem surgido novas escolas a instituição ainda é um nome de peso (E08).

Com certeza, igual eu falei anteriormente. Quando a gente fala que trabalha na instituição, é conhecida por todos, é uma escola assim, antiga, tradicional em Belo Horizonte, então... com certeza ela é de... de muito prestígio (E09).

Sim, a instituição é muito respeitado. Por onde a gente vai e fala, todo mundo respeita e conhece (E10).

No entanto, observa-se uma não concordância entre os resultados obtidos nas entrevistas e os dos questionários, nos quais se apurou um percentual de respondentes de 28,6% em elevado grau para o valor “domínio”, além da segunda menor média (2,8). Pode-se considerar que o fato de 7 dos 11 respondentes terem mais de 10 anos de atuação na instituição e 10 deles atuarem por mais de 10 anos como professores implica um certo conhecimento do mercado em que estão inseridos.

Perguntados sobre o valor organizacional “prestígio”, sete deles concordaram com essa perspectiva, porém dois outros afirmaram que a organização não confere prestígio e um deles alegou que professor é uma profissão que não tem prestígio por si própria, em consonância com parte da literatura consultada (TARDIFF, 2002; DEJOURS, 1988). A Tabela 26 apresenta os resultados:

Tabela 26 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “prestígio”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização garante o meu prestígio junto a outras pessoas	E02, E03, E05, E07, E08, E09, E10	7
A organização reforça uma imagem positiva dos seus profissionais	E04, E10	2
A organização não garante o meu prestígio junto a outras pessoas	E06, E11	2
A organização me dá respaldo junto às famílias, alunos e próprios profissionais	E02	1
Eu cresço junto com a organização	E02	1
Professor não tem prestígio	E06	1

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os relatos que apontam a opinião da maioria, ou seja, de elevado valor “prestígio”, observem-se os seguintes:

Sim, a organização quando ela me dá o respaldo junto às famílias, junto aos alunos, junto aos próprios profissionais isso acontece. Eu acabo sendo, crescendo junto com a organização e eu percebo que a organização onde eu trabalho me dá essa condição (E02).

Sim! Na minha família, entre os meus amigos, sim (E07).

Com certeza (E09).

Sim, eu percebo que sim. A gente tem um certo prestígio por trabalhar aqui. Somos considerados bons profissionais só por estarmos aqui (E10).

A comparação desse valor na parte quantitativa da pesquisa traz um contraste, com 89,3% dos respondentes reconhecendo este como um valor importante (nível elevado), o que não foi observado na mesma proporção nessa parte qualitativa.

Quando questionados sobre o valor organizacional “conformidade”, ou seja, quanto ao que os funcionários devem fazer nessa organização e se fazem, 5 deles responderam positivamente sobre essa preocupação da organização, e outros 5 afirmaram apenas que grande parte faz o que deve fazer, como observável na Tabela 27:

Tabela 27 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “conformidade”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
Os empregados fazem o que devem fazer	E01, E03, E04, E05, E06	5
Grande parte faz o que deve fazer	E02, E07, E09, E10, E11	5
Há empregados que não se adequam ao propósito principal da organização.	E02, E10, E11	3
Eu faço o que deve ser feito, o outro eu não sei	E01, E06	2
Entendo bem a missão e a visão da instituição	E01	1
São orientados a fazer, mas não sei se fazem	E08	1

Fonte: Dados da pesquisa

Observem-se os relatos que apoiam essa análise:

Uê, sim, porque... eu espero que sim, né. Na verdade, eu num, são muitos funcionários, pelo menos da minha parte eu entendo bem a missão e a visão da instituição. Agora os outros funcionários, assim, eu não posso responder por todos, né! (E01).

(...) Eu acredito sim que uma grande parte né, das pessoas que estão ali elas fazem aquilo que é necessário ser feito, mas como qualquer outro espaço há aqueles que não se engajam, que não se adequam ao propósito principal da organização. Um exemplo uma recepcionista que não faz o trabalho dela, num atende um pai bem, já complica na minha relação direta com o pai (E02).

Fazem o que deve fazer? Sim, buscam sempre o melhor (E03).

ah, eu acredito que sim, pra funcionar não tem como não fazer o que se deve fazer. E... e hoje né, com tudo muito bem dividido eu acredito que todo mundo faça o que deve fazer. Eu pelo menos faço (E06).

Na minha opinião, não cem por cento, eu não sei dizer se existe uma empresa em que os profissionais fazem cem por cento o que tem que fazer. Penso que em qualquer lugar precisamos de ajustes, na nossa inclusive. Falando de maneira pessoal eu sou muito esforçada, mas a gente tem sempre espaço para melhorar, imagino (E07).

Eu acho que nesse e nem nas outras. Sempre tem um funcionário que deixa a desejar, né! (E11)

Considerando que 10 dos 11 entrevistados percebem uma busca por conformidade, esses dados corroboram os da parte quantitativa da pesquisa, em que se apurou que 87,5% dos respondentes entendem ser este um valor importante, observado em nível elevado na organização.

Questionados sobre o valor organizacional “tradição”, os entrevistados, em sua maioria, declararam reconhecer essa evidência na organização, sendo que 9 deles afirmaram que a organização respeita tradições, costumes e práticas usuais (Tabela 28).

Tabela 28 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “tradição”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização respeita tradições, costumes e práticas organizacionais	E01, E02, E04, E05, E06, E08, E09, E10, E11	9
Está nos princípios dela respeitar	E01, E02	2
Há sempre uma hierarquia	E03	1
A escola está buscando isso	E07	1

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos a seguir sintetizam os achados:

Sim! Ela respeita, respeita os costumes, as práticas da organização, como nós já te falamos, nós já falamos que tá nos princípios dela (E01).

Respeita! A organização ela tem, ela prima por respeitar esses valores (E02).

Sim! Eu percebo que desde que a escola foi fundada, as tradições são as mesmas, o respeito é o mesmo, todo diretor que chega respeita. Então, eu percebo que há sim um respeito às tradições (E10).

Os dados obtidos nessa fase da pesquisa não estão totalmente ajustados com os dados da parte quantitativa, na qual 42,9% dos pesquisados indicaram um nível elevado de avaliação do valor “tradição”. Mais uma vez, pode-se supor que o tempo de atuação dos entrevistados na instituição pode ter afetado essa percepção, já que, quanto mais tempo eles possuem, mais conhecem os aspectos relativos a tal valor.

No que diz respeito ao valor organizacional “preocupação com a coletividade”, todos os entrevistados manifestaram-se positivamente, relatando ações da organização nesse sentido. A Tabela 29 apresenta uma síntese das respostas a esse respeito:

Tabela 29 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor organizacional “preocupação com a coletividade”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
A organização se preocupa com a coletividade	E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
Preocupa-se com o aspecto profissional dos funcionários	E01, E07	2
Preocupa-se com os relacionamentos entre escola e família	E01, E07	2
Preocupa-se com a comunidade escolar	E01	1
Ela faz reuniões para que todos os funcionários façam suas considerações	E02	1
A organização se preocupa com a comunidade	E07	1

Fonte: Dados da pesquisa

Observem-se os fragmentos das entrevistas relativos ao valor organizacional em questão:

Sim, preocupa com o grupo né, tanto no aspecto profissional dos funcionários, mas claro também com toda a comunidade escolar, se preocupa e frisa bem os relacionamentos com, entre escola e família. Isso é uma, uma parte muito forte do do, da instituição (E01).

Sim, demonstra isso sim, preocupando com o que cada um pensa. Sempre temos é reuniões, encontros com os diretores pra que a gente coloque aquilo que a gente acha que tá faltando, aquilo que a gente acha que precisa ser aprimorado, ou mesmo o que tá dando certo. Isso é uma prática da instituição (E02).

O tempo todo, constantemente (E03).

Sim! Sim percebo a empresa sempre preocupada se os profissionais estão relacionando entre si, entre, entre o nosso público-alvo. Enfim, até a própria comunidade, vejo muito interesse sim (E07).

Se preocupa. Eu acho que é uma organização que não é individualista não, se preocupam sim com a coletividade (E10).

A análise comparativa entre os dados qualitativos e os quantitativos demonstra uma consonância entre a percepção dos entrevistados e a dos respondentes do questionário, já que 85,7% desses últimos avaliaram esse valor em elevado grau.

Perguntados sobre o que eles e a organização possuíam em comum, a resposta de maior ocorrência por parte foi, novamente, “princípios cristãos” (7 deles). As demais não foram tão homogêneas, mas retratam uma certa aderência ao valor organizacional “preocupação com a coletividade” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). (Tabela 30)

Tabela 30 – Percepção dos entrevistados quanto ao que eles e a organização possuem em comum

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
Princípios cristãos	E01, E03, E04, E05, E06, E07, E09	7
Amor pelo que faz	E10, E11	2
Responsabilidade	E02	1
Construção do ser humano como indivíduo	E07	1
Relacionamento com o outro	E07	1
Vontade de mudar a sociedade	E08	1
Formação de alunos diferentes	E08	1
Ética	E09	1

Fonte: Dados da pesquisa

Notem-se os comentários ilustrativos apresentados a esse respeito:

É os princípios cristãos, esses valores né que acabei citando na questão anterior, isso tá bem incomum comigo e a instituição (E01).

Temor a Deus (E03).

O que você? O que você e a organização onde você trabalha tem em comum? Ah, os valores, eu acho que eu tenho, os meus valores batem com os valores que a escola prega (E04).

Os valores, os valores cristãos, são valores bíblicos, a minha vida eu procuro e eu vejo na instituição também (E06).

O princípio cristão, o desejo de contribuição para construção do ser humano como indivíduo, como sujeito do próprio desenvolvimento, da própria maturação, mas a partir das relações com o outro. Eu acho que quem trabalha com a educação tem isso em si e a escola traz na sua história, na sua razão de ser também esse fundamento (E07).

No que diz respeito a **valores do trabalho**, com entendimento acerca do que é importante naquilo que o entrevistado faz, a maior parte apresentou a “educação” como o principal valor, seguido do “dar aula”. Outros 3 deles apontaram a relação professor/aluno como um valor importante. Essas e as demais considerações dos entrevistados estão sumarizadas na Tabela 31:

Tabela 31 – Percepção dos entrevistados quanto aos valores específicos relacionados ao seu trabalho

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
Educação	E01, E02, E05, E06, E09, E10, E11	7
Dar aula	E01, E04, E06, E09, E10	5
Relação professor/aluno	E04, E05, E10	3
Amar o que faz	E01, E11	2
É importante transmitir os valores da instituição	E01, E04	2
Ter compromisso	E02, E03	2
Respeito	E03, E08	2
O desenvolvimento dos alunos em sala de aula	E09, E10	2
A vida dos alunos	E01	1
Ter capacidade	E02	1
Ter afeto	E02	1
Confiança	E03	1
Atitude	E03	1
Ensinar os alunos com emoção	E05	1
Caráter	E06	1
Responsabilidade	E07	1
Disciplina	E08	1
Persistência	E08	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Observem-se os relatos transcritos a seguir:

O valores, a vida, a própria vida dos nossos alunos, adolescentes, crianças, que são os valores importantes e amor e educação que faz parte desse, desse, desse valor principal que é a vida. Não sendo tão redundante, mas assim, a própria vida dos alunos a gente, que é

importante o próprio, o próprio dar aula né, que é uma aula significativa, que falamos de vida. Então, isso é importante, a gente transmitir esse recado dos valores da instituição (E01).

Olha, o que é importante é educação, compromisso, capacidade e afeto (E02).

No meu dia a dia o que eu prezo muito pela educação dos meus alunos, além de transmitir o conteúdo da melhor forma eu acredito que a educação ela só é feita com prazer e assimilação pelos alunos quando é feita com emoção. Eu procuro dar o máximo de mim pra que haja emoção, pra que haja interação, pra que haja envolvimento, pra que haja prazer nessa relação professor e aluno (E05).

O que é importante? Eu trabalho na formação de crianças. Então, o meu trabalho né, é muito importante em todos os sentidos, o sentido do caráter da criança e no sentido de educacional mesmo né! Do conteúdo que é passado (E06).

Ao serem perguntados especificamente acerca do valor do trabalho “realização profissional”, ficou evidente um alto grau de afirmação para esse valor, sendo que todos se posicionaram positivamente nessa questão, como se pode perceber na Tabela 32:

Tabela 32 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “realização”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
O meu trabalho proporciona realização Profissional	E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
Ver o desenvolvimento dos alunos	E03, E06	2
Gosto do que eu faço	E04, E06	2
Oferece oportunidade para estudar	E01	1
Oferece oportunidade para crescer	E01	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Os relatos a seguir sustentam essa análise:

Sim, o meu trabalho me proporciona realização profissional sim. Ah, é um ambiente onde eu posso exercer aquilo que eu aprendi, aquilo que eu acredito de uma forma tranquila (E02).

Com certeza! Eu faço o que eu gosto, eu gosto de dar aula, eu realizo muito dando aula, né! Gosto das colocações das crianças, do dia a dia, da nossa rotina, tudo isso me satisfaz (E06).

Sim, eu sou realizada profissionalmente (E10).

Esses resultados reforçam os achados quantitativos já que 94,8% dos respondentes do questionário indicaram o valor “realização” em elevado nível. Ressalte-se, também, o fato de que 10 dos 11 professores entrevistados têm mais de 10 anos de atuação na profissão como professores. Assim sendo, apesar da desvalorização da profissão, os abordados nesta pesquisa valorizam a realização profissional por meio do trabalho que realizam.

Sobre o valor organizacional “relações sociais”, os entrevistados responderam, em sua maioria, que seu trabalho lhes propicia relações sociais saudáveis. Observem-se as respostas sintetizadas na Tabela 33:

Tabela 33 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “relações sociais”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
O meu trabalho me permite desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente de trabalho	E01, E02, E03, E04, E05, E06, E07, E08, E09, E10, E11	11
Relações sociais saudáveis com os alunos	E01, E06, E10	3
Relações sociais saudáveis com os funcionários/amizade	E01, E02, E03, E06, E10, E11	6
Relações sociais saudáveis com as famílias	E01, E06, E10	3
Uma relação saudável depende de todos os envolvidos	E07	1
Meu trabalho é continuação da minha família	E09	1
Respeito pelos colegas de trabalho	E11	1

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos seguintes ilustram essa análise:

Sim! Isso é bom com os alunos, com os funcionários, com as famílias né, isso é importante (E01).

O tempo todo! Não tem como conviver numa escola sem relacionar. Sem ter um relacionamento com as crianças, com os outros professores, com os pais, aqui é realmente um lugar de muito relacionamento (E06).

Muito, aqui na escola nesses vinte e dois anos eu fiz os meus melhores amigos, eu conheci o meu marido. Então, nós temos um relacionamento aqui muito saudável (E10).

Percebe-se, portanto, uma conciliação entre as respostas das entrevistas e os dados apurados por meio dos questionários, em que 82,8% dos respondentes indicaram níveis elevados para o valor “relações sociais”.

Em relação ao valor do trabalho “prestígio”, os entrevistados apresentaram uma percepção consideravelmente homogênea, tendo 9 dos 11 entrevistados respondido que seu trabalho lhes garante prestígio. Por outro lado, dois deles (E06 e E11) afirmaram que seu trabalho na instituição não garante prestígio junto a outras pessoas. (Tabela 34)

Tabela 34 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “prestígio”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
O meu trabalho nessa instituição me garante prestígio junto a outras pessoas	E01, E02, E03, E04, E05, E07, E08, E09, E10	9
A instituição tem um nome valorizado no mercado de Educação	E08, E09, E10	3
O meu trabalho nessa instituição não me garante prestígio junto a outras pessoas	E06, E11	2
Eu fico feliz em trabalhar aqui	E01	1
Eu já sonhava em trabalhar aqui	E01	1
Sinto-me honrado em trabalhar nessa instituição	E01	1
Sou valorizado dentro da instituição	E04	1
O meu trabalho me realiza profissionalmente, mas não me destaca na sociedade	E06	1

Fonte: Dados da pesquisa

Destacam-se os relatos ilustrativos que sustentam a análise apresentada:

Sim! De certa forma, sim! Os pais das famílias que eu trabalho, os próprios alunos eles, eles me prestigiam de uma certa forma, não querendo me exaltar, me colocar num lugar de destaque, mas num lugar de interferência de pessoa que pode estar ali, ajudando e incentivando (E02).

Ah, acredito que sim, né! O professor é um pouco desvalorizado perante a sociedade, mas... acho que dentro da escola ainda tem um pouquinho de valor (risos) (E04).

Sim, o Colégio Batista Sistema Educacional é um nome de peso, né! E muitas vezes em locais onde eu fui, falar que eu trabalho aqui e o tempo que eu trabalho, abre portas (E08).

É, quando a gente fala que trabalha no Colégio Batista, tem o seu valor (E09).

Sim, quando eu falo que eu trabalho no Colégio Batista Mineiro, Sistema Batista de Educação todo mundo pra quem a gente fala, fala “nóh, que legal, você trabalha lá há vinte e dois anos” (E10).

Tais depoimentos não refletem os dados obtidos na pesquisa quantitativa, uma vez que esse valor teve apenas 5,2% dos respondentes com nível elevado de avaliação, tendo sido o “prestígio” o valor do trabalho pior avaliado dentre os quatro componentes do modelo teórico adotado (PORTO; TAMAYO, 2003), com média de 2,3, considerada baixa.

Quando perguntados sobre o valor do trabalho “estabilidade”, que se refere ao lado financeiro e pessoal, cinco dos entrevistados afirmaram positivamente no lado pessoal, porém outros cinco indicaram a instabilidade financeira intrínseca à profissão, refletindo, mais uma vez, a precarização dessa profissão. A Tabela 35 apresenta essas e outras percepções:

Tabela 35 – Percepção dos entrevistados quanto ao valor do trabalho “estabilidade”

Respostas	Entrevistados	Total de Entrevistados
Garante estabilidade pessoal	E03, E06, E07, E08, E11	5
Ser professor não garante estabilidade financeira é da profissão	E02, E05, E07, E10, E11	5
Garante estabilidade financeira	E01, E07, E09, E10	4
Não me garante estabilidade financeira	E03, E06, E08, E09	4
Garante em mais ou menos	E02, E04	2
Quando a gente faz o que gosta a gente tem estabilidade pessoal	E06, E07	2
Não me garante estabilidade pessoal	E05	1
O professor precisa ser mais valorizado e reconhecido pela sociedade como um agente transformador	E02	1

Fonte: Dados da pesquisa

Os relatos a seguir pautam essa análise:

Estabilidade financeira não, pessoal sim (E03).

A estabilidade financeira ela é, ela vem mais da parte do meu marido. Agora a pessoal sim, eu faço o que eu gosto. Então, quando a gente faz o que gosta a gente tem essa estabilidade (E06).

(...) Em termos pessoais eu acredito que sim porque eu me realizo na tarefa docente (E07).

Pessoal sim, financeira não. (...).

Ah... mais ou menos, em parte eu concordo, em parte não, eu acho que a gente ainda precisa ser mais valorizado, acredito que o professor ainda precisa ser reconhecido ou voltar a ser reconhecido na sociedade como um agente transformador. E financeiramente

ainda tá muito aquém daquilo que eu acredito que seja necessário (E02).

Não e é importante ressaltar que não é a instituição é realmente a profissão que eu escolhi. Hoje dificilmente um professor consegue ter uma vida digna que ele tenha lazer, que ele possa fazer uma viagem em família, que ele possa se sustentar e sustentar a família com dignidade. Então, não é a instituição que não proporciona isso, mas sim a profissão que eu escolhi (E05).

Estabilidade financeira o meu trabalho não me garante, mas não porque a Instituição não me garanta, não me dê essa estabilidade, mas porque o salário base é baixo mesmo, o salário de professor é mais baixo. Então, eu tenho essa estabilidade por isso, mas o salário da instituição é um dos melhores (E10).

Importante destacar que a comparação dos dados obtidos nas análises quantitativa e qualitativa aponta para uma certa concordância, uma vez que tal valor foi avaliado positivamente por 69,0% da amostra.

A partir desses resultados, foram estruturadas as seguintes considerações finais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo geral descrever e analisar como se encontram configurados os valores organizacionais e do trabalho de professores, na percepção deles próprios.

O referencial teórico foi pautou-se em valores, de modo geral, aprofundando nos valores organizacionais e nos do trabalho. Tendo em vista a operacionalização da pesquisa, os modelos conceituais que sustentam o Inventário de Perfis de Valores, construído e validado por Oliveira e Tamayo (2004), e a Escala de Valores relativos ao Trabalho, construída e validada por Porto e Tamayo (2003), foram detalhados, tendo em vista sua adoção para fins da pesquisa realizada.

Tal pesquisa de campo, de cunho descritivo e nos moldes de um estudo de caso, foi realizada em uma instituição de ensino filantrópica e confessional, localizada em Belo Horizonte (MG), focalizando professores que atuavam do ensino fundamental ao ensino médio. Foi realizada uma triangulação metodológica, para a qual se contou com os resultados da aplicação de 77 questionários e da realização de 11 entrevistas. Os dados foram analisados conforme sua natureza, ou seja, análise uni e bivariada para os dados quantitativos e análise de conteúdo para os qualitativos. O critério para a escolha da instituição e dos pesquisados foi a acessibilidade.

No que diz respeito aos valores do trabalho (primeiro objetivo específico), semelhanças positivas foram identificadas entre os dados das duas fases da pesquisa no que diz respeito aos valores “realização”, “relações sociais” e “estabilidade”; em sentido inverso, os dados relativos ao valor “prestígio” no âmbito do trabalho, a partir de ambas as coletas, foram os piores avaliados pelos pesquisados, o que pode estar refletindo a precarização do trabalho do professor no espaço observado.

Quanto aos valores organizacionais (segundo objetivo específico), apuraram-se semelhanças positivas entre os dados das duas fases da pesquisa no que tange à “autonomia”, “realização”, “conformidade” e “preocupação com a coletividade”. Por

outro lado, foram encontradas disparidades quanto aos valores organizacionais “bem-estar”, “domínio”, “prestígio” e “tradição”, melhor avaliados nas entrevistas do que por meio dos questionários. Como os entrevistados possuíam significativa experiência de trabalho como professores e na instituição onde a pesquisa foi realizada, acredita-se que sua percepção possa ter sido alterada em função disso, porém esse fato não encontra eco na análise bivariada.

Nessa parte da análise (terceiro objetivo específico), os testes de correlação apontaram diversas tendências e os testes de comparação apontaram diferenças significativas em cinco casos, quais sejam:

- a) mulheres apresentaram escores significativamente maiores que os homens para o valor organizacional “conformidade”;
- b) solteiros e em “outro” estado civil apresentaram escores significativamente maiores que os casados para o valor do trabalho “estabilidade”;
- c) professores com ensino superior incompleto apresentaram escores significativamente maiores que os demais para o valor organizacional “tradição”;
- d) o professor que se declarou budista apresentou escore significativamente maior que os demais para o valor organizacional “tradição”, mas, como se trata de apenas um professor, esse resultado deve ser observado com cautela;
- e) professores com faixa salarial de até 3 salários mínimos (SM) forneceram escores expressivamente mais baixos para o valor organizacional “autonomia”; e professores que ganham entre 3 e 10 SM apontaram escores significativamente mais elevados que os demais para o valor organizacional “realização”.

Assim como as disparidades encontradas em relação aos valores organizacionais mencionadas anteriormente, os resultados significativos dos testes de comparação carecem de aprofundamento em pesquisas posteriores.

Não perdendo de vista as contribuições do estudo aqui realizado (tema pouco pesquisado no Brasil; triangulação metodológica, resultados que apontam

similaridades e disparidades) e suas limitações (dificuldade de generalização dos dados tendo em vista a realização de um estudo único de caso, em um colégio particular), pode-se sugerir a realização de outras investigações nos seguintes sentidos: ampliar a pesquisa para outras instituições, públicas e privadas; para outros níveis de ensino (superior, por exemplo) e promovendo uma diferenciação entre os professores que atuam em níveis diferentes; incluir outras temáticas comportamentais cujas categorias de análise perpassaram os relatos dos entrevistados, como é o caso de valores pessoais, estresse ocupacional, síndrome de *burnout*, qualidade de vida no trabalho, justiça organizacional e atitudes retaliatórias, dentre outras. Além disso, as questões relativas aos gêneros e à religião, observadas nos resultados dos testes de comparação, também indicam a necessidade de se ousar tratar de questões relativas à diversidade e às diferenças nos estudos comportamentais.

Tais sugestões visam possíveis comparações e generalizações, contribuindo para construir relacionamentos mais saudáveis e políticas e práticas de gestão mais condizentes com os valores dos indivíduos que trabalham em determinados espaços laborais, de modo a respeitá-los, senão na sua integridade, pelo menos em boa parte dos princípios que regem o comportamento das pessoas.

Por fim, espera-se que este estudo permita aos sujeitos que foram protagonistas da pesquisa, bem como a outros indivíduos que nela se vejam retratados, a possibilidade de se valerem dessa reflexão para obterem uma autoimagem positiva de si mesmos à luz dos dados aqui dispostos e que, na interação entre profissionais e instituições, possa se buscar e encontrar uma congruência de objetivos fundamentada pelos valores organizacionais e do trabalho de seus trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTI, A.J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Thompson, 1999.
- ANDRADE, L. E. **Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com agentes prisionais e agentes socioeducativos em Belo Horizonte**. 2011. 127 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.
- BARBOSA, A. F.; MORETTO, A. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.
- BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento no trabalho: identificando padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. In: EnANPAD, 19, 1995, João Pessoa. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 1995.
- BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v. 4, p. 107-158, 1999.
- BORLIDO, F. C. **Valores organizacionais e do trabalho na percepção de jovens recém-inseridos no mercado de trabalho: O caso dos alunos do Espro**. 2011. 145 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.
- CAMPOS, B. A. Estrutura de valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores Humanos & Gestão – novas perspectivas**. São Paulo: Senac, 2008. p. 389-408.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 1988.
- FLEURY, M. T. L. Cultura organizacional e estratégias de mudanças: recolocando estas questões no cenário brasileiro atual. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 3-11, abr./jun. 1991.
- FRANCO, M. L. P. B. **O estudo de caso no falso conflito que se estabelece entre análise quantitativa e análise qualitativa**. São Paulo: PUC, 1986.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, v.35, n.2, p. 57-63, 1995.

LÜDKE, M; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MELO, M. C. O. L. *et al.* Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da Administração. In: GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C.(coords.). **Administração, Metodologia, Organizações, Estratégia**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 67-79.

MENDONÇA, H.; TAMAYO, A. 2005. Valores e Retaliação Organizacional. In: TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana B. **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p.145-159.

MILES, M. B. 1979. Qualitative data as an attractive nuisance: the problem of analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 590-601, 1979.

OLIVEIRA, A. F., TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. **Revista de Administração de Empresas (USP)**, v. 39, n.2, p. 129-140. 2004.

PORTO, J. B. Mensuração de Valores no Brasil. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 96-119.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de Gestão**. SIQUEIRA, M. M. M. (org.). Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 295-307.

ROS, M.; GOUVEIA, V. V. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. ROS, M.; GOUVEIA, V. V. **Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo: Editora Senac, 2006. p. 87-114.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURBISS, S. Basic values, work values and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

SANTOS, S.W.; FISCHER, R.; MILFONT L. T.; GOUVEIA, V. Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.). **Valores humanos e gestão: Novas Perspectivas**. São Paulo, SP: Senac, 2008. p. 47-80.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 21-55. (a)

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 56-95. (b)

TAMAYO, A. Valores Organizacionais. In: In: **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de Gestão**. SIQUEIRA, M. M. M. (org). Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 309-340.

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In: TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p.160-186.

TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de Valores Organizacionais. **Revista de Administração**, São Paulo, v.31, n. 2, p. 62-72, abr/jun. 1996.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.5, n.2, p.289-315, maio/ago. 2000.

TAMAYO, Á.; PORTO, J. B. (orgs.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. p. 201-229.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

TEIXEIRA, H.; TAMAYO, A. Valores e retaliação organizacional. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Org.) **Valores e comportamentos nas organizações**. São Paulo: Vozes, 2005.

TEIXEIRA, M. L. M.; Dignidade organizacional: valores e relações com stakeholders. In: Teixeira, Maria L. M. (org.). Valores humanos e gestão: **Novas Perspectivas**. São Paulo, SP: Senac, 2008. p. 81-92.

TRIVIÑOS, A.N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Questionário

Prezado(a) Colaborador(a),

Este questionário visa subsidiar a elaboração de estudos no Mestrado Acadêmico em Administração na Faculdade Novos Horizontes.

**Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.**

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente, indicando qual está “errada” e deve ser desconsiderada;
- Fique atento às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

**Muito obrigado por sua colaboração!**

Cordialmente,

*Alexandre Felício Peixoto*  
*Mestrando em Administração*

*Profª Drª Kely César Martins de Paiva*  
(orientadora)

## Parte I

Assinale com um X antes da opção que lhe representa e complete o que for pedido:

### A - Dados sociodemográficos

<p>1 – Sexo:  <input type="checkbox"/> a. Masculino  <input type="checkbox"/> b. Feminino</p> <p>2 – Idade:  <input type="checkbox"/> a. até 25 anos  <input type="checkbox"/> b. de 26 a 30 anos  <input type="checkbox"/> c. de 31 a 35 anos  <input type="checkbox"/> d. de 36 a 40 anos  <input type="checkbox"/> e. de 41 a 45 anos  <input type="checkbox"/> f. de 46 a 50 anos  <input type="checkbox"/> g. mais de 50 anos</p> <p>3 – Estado civil:  <input type="checkbox"/> a. solteiro  <input type="checkbox"/> b. casado  <input type="checkbox"/> c. desquitado / divorciado / separado  <input type="checkbox"/> d. viúvo  <input type="checkbox"/> e. união estável  <input type="checkbox"/> f. outro:</p> <p>4 – Escolaridade:  <input type="checkbox"/> a. Ensino médio completo  <input type="checkbox"/> b. Ensino superior incompleto  <input type="checkbox"/> c. Ensino superior completo  <input type="checkbox"/> d. Especialização  <input type="checkbox"/> e. Mestrado  <input type="checkbox"/> f. Doutorado</p> <p>5 – É portador de necessidade especial?  <input type="checkbox"/> a. Sim.  Qual? _____  <input type="checkbox"/> b. Não</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele?  <input type="checkbox"/> a. branco  <input type="checkbox"/> b. negro  <input type="checkbox"/> c. amarelo (oriental)  <input type="checkbox"/> d. pardo  <input type="checkbox"/> e. indígena  <input type="checkbox"/> f. outra: _____</p> <p>7 – Religião que professa:  <input type="checkbox"/> a. Católica. ( ) 1.Tradicional ( ) 2. Carismática  <input type="checkbox"/> b. Evangélica. Denominação: _____  <input type="checkbox"/> c. Espírita  <input type="checkbox"/> d. Budista  <input type="checkbox"/> e. Candomblé  <input type="checkbox"/> f. Outra: _____  <input type="checkbox"/> g. sem religião</p> <p>8 – Quanto à religião, você se considera:  <input type="checkbox"/> a. praticante  <input type="checkbox"/> b. não praticante</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**B - Dados profissionais**

<p>1 – Há quanto tempo você trabalha ?</p> <p>( ) a. menos de 1 ano</p> <p>( ) b. de 1,1 a 2 anos</p> <p>( ) c. de 2,1 a 5 anos</p> <p>( ) d. de 5,1 a 10 anos</p> <p>( ) e. de 10,1 a 15 anos</p> <p>( ) f. de 15,1 a 20 anos</p> <p>( ) g. de 20,1 a 25 anos</p> <p>( ) h. mais de 25,1 anos</p> <p>2 – Há quanto tempo você trabalha nessa instituição?</p> <p>( ) a. menos de 1 ano</p> <p>( ) b. de 1,1 a 2 anos</p> <p>( ) c. de 2,1 a 5 anos</p> <p>( ) d. de 5,1 a 10 anos</p> <p>( ) e. de 10,1 a 15 anos</p> <p>( ) f. de 15,1 a 20 anos</p> <p>( ) g. de 20,1 a 25 anos</p> <p>( ) h. mais de 25,1 anos</p> <p>3 – Cargo Atual:</p> <hr/> <p>4 – Neste cargo, exerce-se uma função gerencial (chefia, supervisão, gerência, coordenação etc.)?</p> <p>( ) a. Sim</p> <p>( ) b. Não</p> <p>5 – Há quanto tempo você atua neste cargo?</p> <p>( ) a. menos de 1 ano</p> <p>( ) b. de 1,1 a 2 anos</p> <p>( ) c. de 2,1 a 5 anos</p> <p>( ) d. de 5,1 a 10 anos</p> <p>( ) e. de 10,1 a 15 anos</p> <p>( ) f. de 15,1 a 20 anos</p> <p>( ) g. de 20,1 a 25 anos</p> <p>( ) h. mais de 25,1 anos</p>	<p>6 – Há quanto tempo você atua na mesma área?</p> <p>( ) a. menos de 1 ano</p> <p>( ) b. de 1,1 a 2 anos</p> <p>( ) c. de 2,1 a 5 anos</p> <p>( ) d. de 5,1 a 10 anos</p> <p>( ) e. de 10,1 a 15 anos</p> <p>( ) f. de 15,1 a 20 anos</p> <p>( ) g. de 20,1 a 25 anos</p> <p>( ) h. mais de 25,1 anos</p> <p>7 - Qual é sua faixa salarial?</p> <p>( ) a. até 1 salário mínimo SM (até R\$ 545,00);</p> <p>( ) b. mais de 1 SM a 2 SM (de R\$545,01 a R\$1.090);</p> <p>( ) c. mais de 2 SM a 3 SM (de R\$1.090,01 a R\$1.635);</p> <p>( ) d. mais de 3 SM a 4 SM (de R\$1.635 a R\$2.180);</p> <p>( ) e. mais de 4 SM a 5 SM (de R\$2.180,01 a R\$2.725);</p> <p>( ) f. mais de 5 SM a 7 SM (de R\$2.725,01 a R\$3.815);</p> <p>( ) g. mais de 7 SM a 10 SM (de R\$3.815,01 a R\$5.450);</p> <p>( ) h. mais de 10 SM a 20 SM (de R\$5,450,01 a R\$10.200);</p> <p>( ) i. acima de 20 SM (acima de R\$10.900).</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Parte 2

Ao responder a este questionário, pense na **organização em que você trabalha** como um todo.

Descrevemos a seguir algumas organizações. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas organizações é semelhante àquela na qual você trabalha. Assinale com um **X** a opção que indica o quanto cada organização se parece com a sua, conforme escala abaixo:

5	4	3	2	1	0
<b>É muito parecida com minha organização</b>	<b>É parecida com minha organização</b>	<b>É mais ou menos parecida com minha organização</b>	<b>É pouco parecida com minha organização</b>	<b>Não se parece com minha organização</b>	<b>Não se parece em nada com minha organização</b>

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha	5	4	3	2	1	0
1. Esta organização estimula os empregados a enfrentarem desafios. Para ela, os desafios tornam o trabalho do empregado mais interessante.						
2. A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização. Ser verdadeiro com os outros é importante para ela.						
3. Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade. Na visão dela, as pessoas merecem oportunidades iguais.						
4. Esta organização valoriza a competência. Para ela, é importante que o empregado demonstre as habilidades e os conhecimentos que possui.						
5. É muito importante para esta organização ajudar seus empregados. Ela deseja cuidar do bem-estar deles.						
6. A tradição é uma marca desta organização. Ela tem práticas que dão continuidade aos seus costumes.						
7. Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.						
8. Esta organização acha que é importante ser competente. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.						
9. Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados. Ela acha importante que eles tenham prazer no trabalho.						
10. É importante para esta organização ser rica. Ela quer ter lucro nos negócios.						
11. Para esta organização, é importante que os empregados se comportem de forma educada no ambiente de trabalho. Ela acredita que as boas maneiras devem ser praticadas.						
12. Esta organização preserva os costumes antigos. Ela respeita a tradição.						
13. Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados. Ela os estimula a trabalharem de maneira competente.						
14. Nesta organização, os empregados são premiados. A satisfação deles com a organização é uma meta importante.						
15. Esta organização acredita no valor da honestidade. Ela honra seus compromissos com pessoas e organizações com as quais se relaciona.						
16. Para esta organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa. É importante, para ela, respeitar os direitos dos outros.						
17. Esta organização acha importante ter modelos de comportamento definidos. Para ela, os empregados devem ter um jeito correto de se comportar no trabalho.						
18. Esta organização busca o domínio do mercado. Ela quer eliminar a concorrência.						
19. Esta organização evita mudanças. Ela prefere manter sua forma de trabalhar.						

<b>Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha (continuação)</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
20. Nesta organização, é importante que os empregados conheçam bem o trabalho que fazem. Ela reconhece os empregados competentes.						
21. Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes. Ela cumpre seus compromissos com eles.						
22. Para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida do empregado.						
23. Esta organização valoriza empregados curiosos. Ela gosta de empregados que procuram se informar a respeito do trabalho.						
24. Esta organização gosta de empregados que mostram suas habilidades. Ela procura desenvolver a competência desses empregados.						
25. Esta organização tem prestígio na sociedade. Ela acha importante ser admirada por todos.						
26. Esta organização procura se aperfeiçoar constantemente. Para ela, o aperfeiçoamento é uma forma de melhorar a qualidade de seus produtos e serviços.						
27. Esta organização acredita que as regras são importantes. Para ela, os empregados deveriam obedecê-las.						
28. O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta organização. Para ela, a hierarquia deve ser respeitada pelos empregados.						
29. Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho. Ela reconhece quando um empregado tem objetivos profissionais.						
30. Para esta organização, é importante ser criativa. Ela gosta de ser original.						
31. Esta organização procura manter práticas consagradas. Ela acredita que é importante trabalhar sempre do mesmo modo.						
32. Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados. Ela realiza projetos sociais que contribuem para o bem-estar deles.						
33. Esta organização tem prestígio. Ela oferece produtos e serviços que são respeitados pelos clientes.						
34. Esta organização acredita que a cortesia (gentileza) é importante. Para ela, as boas maneiras fazem parte do relacionamento entre os empregados e as organizações.						
35. Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.						
36. Para esta organização, planejar metas é essencial. Ela considera a realização das metas uma prova de sua competência.						
37. Esta organização acha importante ser competitiva. Ela quer ganhar novos mercados.						
38. Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação. Dizer a verdade faz parte dos princípios desta organização.						
39. O prazer para esta organização é obter lucros. Ela se sente satisfeita quando os rendimentos superam as despesas.						
40. Esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada. Ela valoriza o empregado que tem experiências profissionais diferentes.						
41. Nesta organização, as regras de convivência são consideradas importantes. Para ela, os empregados, clientes e outras organizações deveriam respeitá-las.						
42. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante. Ela está atenta às ameaças do mercado.						
43. Esta organização acredita que os empregados devem aceitar o trabalho que têm a fazer. Para ela, os empregados devem cumprir suas obrigações.						
44. Esta organização considera a lealdade importante. Ela é leal às pessoas e organizações próximas dela.						
45. Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades. Ela encoraja os clientes a provarem produtos e serviços.						

Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela na qual você trabalha (continuação)	5	4	3	2	1	0
46. Esta organização incentiva o empregado a ser criativo. Ela estimula a criação de produtos e serviços originais.						
47. O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes. Para ela, a tradição deve ser preservada.						
48. Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado. Na visão dela, é importante o empregado sentir-se satisfeito consigo mesmo.						

### Parte 3

Nesta parte, você deve perguntar a si próprio: “Quais são os motivos que me levam a trabalhar?” A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Gostaríamos de saber **o quanto você acha importante cada um deles**. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo:

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

É importante para mim:	1	2	3	4	5
1. Estabilidade financeira.					
2. Ser independente financeiramente.					
3. Combater injustiças sociais.					
4. Realização profissional.					
5. Realizar um trabalho significativo para mim.					
6. Competitividade.					
7. Trabalho intelectualmente estimulante.					
8. Autonomia para estabelecer a forma de realização do trabalho.					
9. Poder me sustentar.					
10. Ter prazer no que faço.					
11. Conhecer pessoas.					
12. Satisfação pessoal.					
13. Trabalho interessante.					
14. Crescimento intelectual.					
15. Seguir a profissão da família.					
16. Gostar do que faço.					
17. Status no trabalho.					
18. Ganhar dinheiro.					
19. Ser útil para a sociedade.					
20. Auxiliar os colegas de trabalho.					
21. Preservar minha saúde.					
22. Ter prestígio.					
23. Bom relacionamento com colegas de trabalho.					
24. Identificar-me com o trabalho.					
25. Supervisionar outras pessoas.					
26. Amizade com colegas de trabalho.					
27. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.					
28. Ter compromisso social.					
29. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.					
30. Realização pessoal.					
31. Ter superioridade baseada no êxito do meu trabalho.					
32. Mudar o mundo.					
33. Ter fama.					

<b>É importante para mim:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
34. Ter notoriedade.					
35. Estabilidade no trabalho.					
36. Ajudar os outros.					
37. Suprir necessidades materiais.					
38. Enfrentar desafios.					
39. Ser feliz com o trabalho que realizo.					
40. Trabalho variado.					
41. Aprimorar conhecimentos da minha profissão.					
42. Obter posição de destaque.					
43. Ter melhores condições de vida.					
44. Trabalho que requer originalidade e criatividade.					
45. Colaborar com colegas de trabalho para alcançar as metas de trabalho do grupo.					

## APÊNDICE B – Roteiro de Entrevistas

### Formulário de identificação

#### Parte I

Assinale com um X antes da opção que lhe representa e complete o que for pedido:

#### A - Dados sociodemográficos

<p>1 – Sexo:</p> <p><input type="checkbox"/> a. Masculino</p> <p><input type="checkbox"/> b. Feminino</p> <p>2 – Idade:</p> <p><input type="checkbox"/> a. até 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> b. de 26 a 30 anos</p> <p><input type="checkbox"/> c. de 31 a 35 anos</p> <p><input type="checkbox"/> d. de 36 a 40 anos</p> <p><input type="checkbox"/> e. de 41 a 45 anos</p> <p><input type="checkbox"/> f. de 46 a 50 anos</p> <p><input type="checkbox"/> g. mais de 50 anos</p> <p>3 – Estado civil:</p> <p><input type="checkbox"/> a. solteiro</p> <p><input type="checkbox"/> b. casado</p> <p><input type="checkbox"/> c. desquitado / divorciado / separado</p> <p><input type="checkbox"/> d. viúvo</p> <p><input type="checkbox"/> e. união estável</p> <p><input type="checkbox"/> f. outro:</p> <p>4 – Escolaridade:</p> <p><input type="checkbox"/> a. Ensino médio completo</p> <p><input type="checkbox"/> b. Ensino superior incompleto</p> <p><input type="checkbox"/> c. Ensino superior completo</p> <p><input type="checkbox"/> d. Especialização</p> <p><input type="checkbox"/> e. Mestrado</p> <p><input type="checkbox"/> f. Doutorado</p> <p>5 – É portador de necessidade especial?</p> <p><input type="checkbox"/> a. Sim.</p> <p>Qual? _____</p> <p><input type="checkbox"/> b. Não</p>	<p>6 - Qual sua cor de pele?</p> <p><input type="checkbox"/> a. branco</p> <p><input type="checkbox"/> b. negro</p> <p><input type="checkbox"/> c. amarelo (oriental)</p> <p><input type="checkbox"/> d. pardo</p> <p><input type="checkbox"/> e. indígena</p> <p><input type="checkbox"/> f. outra:</p> <p>_____</p> <p>7 – Religião que professa:</p> <p><input type="checkbox"/> a. Católica. ( ) 1.Tradicional ( ) 2. Carismática</p> <p><input type="checkbox"/> b. Evangélica. Denominação:</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> c. Espírita</p> <p><input type="checkbox"/> d. Budista</p> <p><input type="checkbox"/> e. Candomblé</p> <p><input type="checkbox"/> f. Outra:</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> g. sem religião</p> <p>8 – Quanto à religião, você se considera:</p> <p><input type="checkbox"/> a. praticante</p> <p><input type="checkbox"/> b. não-praticante</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**B - Dados profissionais**

<p>1 – Há quanto tempo você trabalha ?</p> <p><input type="checkbox"/> a. menos de 1 ano</p> <p><input type="checkbox"/> b. de 1,1 a 2 anos</p> <p><input type="checkbox"/> c. de 2,1 a 5 anos</p> <p><input type="checkbox"/> d. de 5,1 a 10 anos</p> <p><input type="checkbox"/> e. de 10,1 a 15 anos</p> <p><input type="checkbox"/> f. de 15,1 a 20 anos</p> <p><input type="checkbox"/> g. de 20,1 a 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> h. mais de 25,1 anos</p> <p>2 – Há quanto tempo você trabalha nessa instituição?</p> <p><input type="checkbox"/> a. menos de 1 ano</p> <p><input type="checkbox"/> b. de 1,1 a 2 anos</p> <p><input type="checkbox"/> c. de 2,1 a 5 anos</p> <p><input type="checkbox"/> d. de 5,1 a 10 anos</p> <p><input type="checkbox"/> e. de 10,1 a 15 anos</p> <p><input type="checkbox"/> f. de 15,1 a 20 anos</p> <p><input type="checkbox"/> g. de 20,1 a 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> h. mais de 25,1 anos</p> <p>3 – Cargo Atual:</p> <hr/> <p>4 – Neste cargo, exerce-se uma função gerencial (chefia, supervisão, gerência, coordenação etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> a. Sim</p> <p><input type="checkbox"/> b. Não</p> <p>5 – Há quanto tempo você atua neste cargo?</p> <p><input type="checkbox"/> a. menos de 1 ano</p> <p><input type="checkbox"/> b. de 1,1 a 2 anos</p> <p><input type="checkbox"/> c. de 2,1 a 5 anos</p> <p><input type="checkbox"/> d. de 5,1 a 10 anos</p> <p><input type="checkbox"/> e. de 10,1 a 15 anos</p> <p><input type="checkbox"/> f. de 15,1 a 20 anos</p> <p><input type="checkbox"/> g. de 20,1 a 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> h. mais de 25,1 anos</p>	<p>6 – Há quanto tempo você atua na mesma área?</p> <p><input type="checkbox"/> a. menos de 1 ano</p> <p><input type="checkbox"/> b. de 1,1 a 2 anos</p> <p><input type="checkbox"/> c. de 2,1 a 5 anos</p> <p><input type="checkbox"/> d. de 5,1 a 10 anos</p> <p><input type="checkbox"/> e. de 10,1 a 15 anos</p> <p><input type="checkbox"/> f. de 15,1 a 20 anos</p> <p><input type="checkbox"/> g. de 20,1 a 25 anos</p> <p><input type="checkbox"/> h. mais de 25,1 anos</p> <p>7 - Qual é sua faixa salarial?</p> <p><input type="checkbox"/> a. até 1 salário mínimo SM (até R\$ 545,00);</p> <p><input type="checkbox"/> b. mais de 1 SM a 2 SM (de R\$545,01 a R\$1.090);</p> <p><input type="checkbox"/> c. mais de 2 SM a 3 SM (de R\$1.090,01 a R\$1.635);</p> <p><input type="checkbox"/> d. mais de 3 SM a 4 SM (de R\$1.635 a R\$2.180);</p> <p><input type="checkbox"/> e. mais de 4 SM a 5 SM (de R\$2.180,01 a R\$2.725);</p> <p><input type="checkbox"/> f. mais de 5 SM a 7 SM (de R\$2.725,01 a R\$3.815);</p> <p><input type="checkbox"/> g. mais de 7 SM a 10 SM (de R\$3.815,01 a R\$5.450);</p> <p><input type="checkbox"/> h. mais de 10 SM a 20 SM (de R\$5,450,01 a R\$10.200);</p> <p><input type="checkbox"/> i. acima de 20 SM (acima de R\$10.900).</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Parte II

### Perguntas

- 1- Na sua opinião, quais são os valores da organização onde você trabalha (o que é importante para a organização)?
- 2- E quais são os valores específicos relacionados ao seu trabalho (o que é importante no trabalho que você faz)?
- 3- E quais são seus valores de vida (o que é importante para sua vida)?
- 4- O que você e a organização onde você trabalha têm em comum?
- 5- Eu vou ler algumas frases e gostaria que você comentasse cada uma, se concorda, discorda, dando exemplos do seu dia a dia dentro da organização:
  - a. Meu trabalho me proporciona realização profissional.
  - b. Meu trabalho me permite desenvolver relações sociais saudáveis no ambiente de trabalho.
  - c. Meu trabalho me garante prestígio junto a outras pessoas.
  - d. Meu trabalho me garante estabilidade, tanto financeira como pessoal.
  - e. A organização me dá liberdade para decidir sobre meu trabalho.
  - f. A organização garante meu bem-estar.
  - g. A organização me proporciona realização profissional.
  - h. A organização é conhecida e respeitada no mercado.
  - i. A organização me garante prestígio junto a outras pessoas.
  - j. Nesta organização, os empregados fazem o que devem fazer.
  - k. A organização respeita tradições, ou seja, os costumes e as práticas organizacionais.
  - l. A organização se preocupa com a coletividade.
- 6- Diante do que foi perguntado, você gostaria de acrescentar algo?

**Muito obrigado por sua colaboração!**

Cordialmente,

*Alexandre Felício Peixoto*  
*Mestrando em Administração*

*Profª Drª Kely César Martins de Paiva*  
(orientadora)