



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE GRADUAÇÃO E LICENCIATURA EM PSICOLOGIA**

THIAGO FRANCISCO DE ANDRADE

**Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho
de docentes e servidores técnico-administrativos
universitários**

CAMPINA GRANDE – PB
2011

THIAGO FRANCISCO DE ANDRADE

**Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho
de docentes e servidores técnico-administrativos
universitários**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação e Licenciatura em Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel e Licenciado em Psicologia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª Sandra Souza da Silva Chaves

Co-orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Silvânia da Cruz Barbosa

CAMPINA GRANDE – PB

2011

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

A553a Andrade, Thiago Francisco de.
Antecedentes axiológicos da satisfação no trabalho de docentes e servidores técnico-administrativos universitários [manuscrito] / Thiago Francisco de Andrade. – 2011.

102 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2011.

“Orientação: Profa. Dra. Sandra Souza da Silva Chaves, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba”.

“Co-orientação: Profa. Dra. Silvânia da Cruz Barbosa, Departamento de Psicologia”.

1. Psicologia organizacional. 2. Satisfação no trabalho. 3. Identidade organizacional. I. Título.

21. ed. CDD 158.7

THIAGO FRANCISCO DE ANDRADE

**Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho
de docentes e servidores técnico-administrativos
universitários**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação e Licenciatura em Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel e Licenciado em Psicologia.

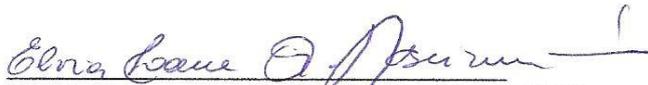
Aprovada em 28/11/2011.



Profª Drª Sandra Souza da Silva Chaves / UFPB
Orientadora



Prof. Ms. José Pereira da Silva / UEPB
Examinador



Profª Ms. Elvia Lane Araújo do Nascimento / UFCG
Examinadora

A Salete, Antonio e Rafael de Andrade, meus pais e irmão,
DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à professora Dra. Silvânia da Cruz Barbosa, co-orientadora e minha primeira e eterna mentora no campo da Psicologia do Trabalho, pelos ensinamentos, pelo cuidado e por toda a ajuda fornecida, sem a qual o desenvolvimento deste trabalho e minha formação profissional teriam sido bem mais difíceis. Obrigado pelos conselhos, pessoais e profissionais e, mais ainda, por ter me ensinado, através do exemplo, como e com que finalidade se faz a pesquisa científica.

À professora Dra. Sandra Souza da Silva Chaves, orientadora deste empreendimento científico e peça fundamental na interlocução com a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Obrigado pela confiança e disponibilidade na orientação à distância, pelos comentários sempre pertinentes, pelas sugestões e críticas que, pelo seu teor, só fizeram crescer minha admiração e respeito à profissional que representa.

Aos componentes da Banca Examinadora, Professor Ms. José Pereira da Silva e professora Ms. Elvia Nascimento, pela disponibilidade em avaliar o mérito desta monografia.

À minha mãe, Maria Salete, pela compreensão, investimento, paciência e ascetismo empregados na minha formação enquanto Homem, Cidadão e Profissional. Obrigado pelas palavras de conforto perante as adversidades e, fundamentalmente, por ter sido uma das poucas pessoas que acreditaram que aquele menino chegaria tão longe, dado o seu contexto. Obrigado, obrigado e obrigado! Ao meu pai, Antônio Francisco, pela confiança, investimento e paciência durante esta jornada. Serás recompensado, meu velho!

Ao meu irmão, Rafael de Andrade, figura imprescindível no forjamento de meu caráter, a quem devo mais do que posso conceber. Obrigado por tudo o que fizestes por mim durante todos esses anos, até mesmo aquilo que, à primeira vista, parecia desnecessário.

Obrigado pelo amor que sentimos um pelo outro, pelos conselhos, pelas mesadas, pelas piadas, pelas broncas pesadas, por me ensinar a viver e perceber a vida com a sabedoria que só a própria permite experimentar. Muito obrigado, MEU IRMÃO!

Aos meus amigos da turma, sem exceções, em especial ao amigo Luann Glauber e às minhas queridas Ranielly, Kamylla, Laísy, Raquel, Kilvia, Ariana, Ianna, Lívia, Rafaela, Meg, Dilene, e todas as outras. Muito obrigado por todo o acolhimento, todo o carinho e amizade depositados. Obrigado por me fazer sentir querido e amado!

Ao amigo Frankleudo Luan (Vicente, Bira e, doravante, “Lima-Silva”), no qual encontrei um verdadeiro irmão, poço de amizade verdadeira que põe em cheque todo o meu ceticismo, levando-me a pensar na possibilidade de existências pretéritas. Obrigado por manter-me sempre em contato com as coisas importantes da vida, com a amizade, com o pensamento filosófico e com o necessário olhar sobre o Humano. Muito obrigado, meu amigo!

Aos amigos psicólogos Rômulo Lustosa e Hermesson Medeiros, a quem devo o gosto pela ciência. Obrigado pela confiança, pelos ensinamentos metodológicos e pelo prazer das conversas intermináveis (e que os outros amigos achavam insuportáveis) sobre escores z e distribuições. Obrigado por me ajudar a encontrar o caminho da minha vida num momento de dúvida e angústia. Valeu, pesquisadores!

À querida e amada amiga-irmã Thereza Cristina, pela amizade verdadeira, pelas farras, pelo violão afinado e parceria vocal nos nossos saraus, pelo ouvido sempre disponível para minhas angústias, pelo acolhimento em sua casa em tantos fins-de-semana. Obrigado pelo amor que sempre demonstrou por mim e que, bem o sabes, é recíproco.

Ao amigo psicólogo Paulo Dantas, irmão de todas as horas, companheiro de discussões produtivas (e outras nem tanto). Obrigado pelas angústias e alegrias divididas, pelo

cuidado e valorização bilateral de nossa amizade. Obrigado pela confiança de sempre (mas aquela confiança de “um olho fechado e outro aberto”, hein *brother?*).

Às minhas queridas amigas extraclasse, Rayanne, Najara, Marlane, Lorena, Janaína, Rebeca. Obrigado à querida Élide Dantas, amiga recente, porém importante em minha vida, em nome da qual saúdo a todos e todas, companheiros e companheiras do Departamento.

Aos meus professores, especialmente a Ellis Regina, Jorge Dellane, Livânia Beltrão, Fabíola Braz Aquino, Thaís Augusta, José Andrade, Edmundo Gaudêncio, Roseana Cavalcanti, Francinaldo Pinto, Rangel Júnior, etc. Obrigado por terem sido o que foram, pela contribuição deixada para a realização de meus objetivos e minha formação. Obrigado pelas lições acadêmicas e, mais importante, as lições de vida, as lições do trato humano tão necessário em nossa bela profissão. Obrigado, meus Mestres!

À minha querida professora Naira Barreto, aquela que sempre apostou em meu potencial acadêmico. Obrigado pela força dada em 2005, da qual nunca olvidarei.

Aos companheiros da Sociedade Autoritária Torre de Babel, Jansen, Johnathas Michelyne e Johnnison (“Julius”); só nós sabemos o que suportamos.

Aos Professores e Profissionais Técnico-administrativos da UEPB, sem os quais a realização desta pesquisa seria impossível.

À Universidade Estadual da Paraíba, por toda assistência sempre disponível durante esses cinco anos de luta e à qual pretendo tornar num futuro próximo, objetivando deixar também minha contribuição para seu crescimento e, por conseguinte, da Sociedade Paraibana.

A todos aqueles cujo nome fora injustamente omitido, o meu muito obrigado! Vocês sabem o que representam na minha vida.

“Penso que só há um caminho para a ciência ou para a filosofia: encontrar um problema, ver a sua beleza e apaixonar-se por ele; casar e viver feliz com ele até que a morte vos separe – a não ser que encontrem um outro problema ainda mais fascinante, ou, evidentemente, a não ser que obtenham uma solução. Mas, mesmo que obtenham uma solução, poderão então descobrir, para vosso deleite, a existência de toda uma família de problemas-filhos, encantadores ainda que talvez difíceis, para cujo bem-estar poderão trabalhar, com um sentido, até ao fim dos vossos dias”.

(Karl Popper)

RESUMO

A importância atribuída às pessoas e ao seu bem-estar tem levado a um gradativo aumento do interesse em aspectos relativos aos afetos vivenciados pelo Homem em atividade. Neste bojo, a Satisfação no Trabalho, considerada um estado afetivo experimentado pelo trabalhador em resposta a situações de trabalho em seus aspectos físicos e psicossociais, tem sido um tema amplamente estudado no campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional. Esta monografia teve como objetivo principal investigar o poder preditivo dos Valores Humanos e suas subfunções sobre a Satisfação entre professores e servidores técnico-administrativos de uma Universidade pública. Para tanto, contou com a colaboração de 192 profissionais, predominantemente professores (60,9%) homens (55,2%) e com idades variando de 23 a 67 anos. Os participantes responderam a um questionário composto de duas escalas: Escala de Satisfação no Trabalho – Versão Reduzida (EST-R) e Questionário dos Valores Básicos (QVB), bem como uma ficha biossociodemográfica. Os resultados apontam que a dimensão Chefia é fonte de maior satisfação entre as duas categorias profissionais, enquanto a maior fonte de insatisfação entre os servidores técnico-administrativos é com a dimensão Promoções. Observou-se que a Satisfação no Trabalho de docentes e servidores técnico-administrativos possui diferentes antecedentes axiológicos, sendo a dimensão Colegas predita pelo Valor Emoção na amostra de docentes, enquanto o antecedente direto desta dimensão entre os servidores técnico-administrativos foi o Valor Estabilidade Pessoal. Considera-se que os resultados dessa pesquisa poderão fornecer subsídios para a implementação de políticas organizacionais, bem como oferecer uma contribuição para o campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional no que concerne à compreensão das relações entre afetos vivenciados no trabalho e características individuais.

PALAVRAS-CHAVE: Satisfação no Trabalho, Valores Humanos, Professores universitários, Técnico-administrativos universitários.

ABSTRACT

The importance attached to people and their well-being has led to a gradual increase in interest in issues relating to the affects experienced by human being in activity. On this context, job satisfaction, considered an emotional state experienced by workers in response to the overall situation of labor in their physical and psychosocial aspects, consisting of five dimensions (peers, bosses, pay, promotions and content of work) has been a topic widely studied in the field of Work and Organizational Psychology. This thesis aimed to investigate the predictive power of human values on job satisfaction among teachers and technical and administrative staff of a public university. This involved the collaboration of 192 professionals, mainly teachers (60.9%), men (55.2%), with ages ranging from 23 to 67 years. The participants answered a questionnaire composed of two scales: Job Satisfaction Scale – Reduced Version (EST-R) and the Basic Values Questionnaire (QVB), plus a demographic sheet. The results show that Bosses is a source of great satisfaction between the two categories, while the largest source of dissatisfaction among technical and administrative staff is Promotions. It was observed that job satisfaction of teachers and technical and administrative staff have different axiological backgrounds, being Colleagues predicted by the value Emotion in the sample of teachers, while the direct antecedent of this dimension between servers technical and administrative staff was Self Stability. It is considered that the results of this research may provide support for the implementation of organizational policies, as well as provide a contribution to the field of Work and Organizational Psychology with regard to understanding the relationship between emotions experienced at work and individual characteristics.

KEYWORDS: Job Satisfaction; Human Values; Teachers; Technical and administrative staff.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 –	Variáveis laborais e biossociodemográficas.....	52
-------------------	---	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 –	Caracterização biossociodemográfica da amostra de docentes.....	55
TABELA 2 –	Caracterização laboral da amostra de docentes.....	56
TABELA 3 –	Estatísticas descritivas das dimensões da Satisfação na amostra de docentes.....	57
TABELA 4 –	Frequências por intervalo nas cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	58
TABELA 5 –	Estatísticas descritivas das subfunções e Valores na amostra de docentes..	60
TABELA 6 –	Matriz de correlações entre a subfunção Experimentação, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	61
TABELA 7 –	Matriz de correlações entre a subfunção Realização, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	62
TABELA 8 -	Matriz de correlações entre a subfunção Existência, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	63
TABELA 9 -	Matriz de correlações entre a subfunção Suprapessoal, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	63
TABELA 10 -	Matriz de correlações entre a subfunção Interacional, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de professores.....	64
TABELA 11 -	Matriz de correlações entre a subfunção Normativa, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes.....	65
TABELA 12 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Colegas na amostra de docentes.....	66
TABELA 13 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Chefia na amostra de docentes.....	66
TABELA 14 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Salário na amostra de docentes.....	67
TABELA 15 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Promoções na amostra de docentes.....	67
TABELA 16 -	Caracterização biossociodemográfica da amostra de servidores técnico-administrativos.....	69
TABELA 17 -	Caracterização laboral da amostra de servidores técnico-administrativos.....	70

TABELA 18 -	Estatísticas descritivas das dimensões da Satisfação na amostra de servidores técnico-administrativos.....	71
TABELA 19 -	Frequências por intervalo nas cinco dimensões da Satisfação para a amostra de servidores técnico-administrativos.....	72
TABELA 20 -	Estatísticas descritivas das subfunções e Valores na amostra de servidores técnico-administrativos.....	74
TABELA 21 -	Matriz de correlações entre a subfunção Experimentação, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	76
TABELA 22 -	Matriz de correlações entre a subfunção Realização, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	76
TABELA 23 -	Matriz de correlações entre a subfunção Existência, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	77
TABELA 24 -	Matriz de correlações entre a subfunção Suprapessoal, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	78
TABELA 25 -	Matriz de correlações entre a subfunção Interacional, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	79
TABELA 26 -	Matriz de correlações entre a subfunção Normativa, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	79
TABELA 27 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Colegas na amostra de servidores técnico-administrativos.....	80
TABELA 28 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Chefia na amostra de servidores técnico-administrativos.....	81
TABELA 29 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Salário na amostra de servidores técnico-administrativos.....	81
TABELA 30 -	Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Conteúdo do trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos.....	82

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Pirâmide das necessidades de Maslow.....	30
FIGURA 2 – Representação pictórica do modelo dos Dois Fatores.....	31
FIGURA 3 – Representação da estrutura dos Tipos Motivacionais de Valores de Schwartz.....	38
FIGURA 4 – Dimensões, Funções e Subfunções dos Valores.....	43

LISTA DE SIGLAS

UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
URNe	Universidade Regional do Nordeste
FURNe	Fundação Universidade Estadual do Nordeste
CCBS	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCT	Centro de Ciências e Tecnologia
CEDUC	Centro de Educação
CCJ	Centro de Ciências Jurídicas
CCSA	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CAPES	Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior
PCCR	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração
T-20	Regime de trabalho de 20 horas semanais.
T-30	Regime de Trabalho de 30 horas semanais
T-40	Regime de trabalho de 40 horas semanais
CCO	Comportamentos de Cidadania Organizacional
TM	Tipos Motivacionais
MDS	<i>Multidimensional Scaling</i> (Escalonamento Multidimensional)
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
GFI	<i>Goodness-of-fit Index</i> (Índice de Bondade de Ajuste)
RMSR	<i>Root Mean Square Residuals</i> (Índice de avaliação de Resíduos em Modelos de Equações Estruturais)
BEA	Bem-estar Afetivo
EST-R	Escala de Satisfação no Trabalho (Versão Reduzida)
QVB	Questionário dos Valores Básicos
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
M	Média
dp	Desvio-padrão
<i>r</i>	Coefficiente de correlação momento-produto de Pearson
<i>p</i>	Índice de significância

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	19
CAPÍTULO I: CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO E POPULAÇÃO DE ESTUDO.....	24
1.1. A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB): Histórico e Estrutura Organizacional.....	24
1.2. A população de estudo: notas sobre o trabalho dos docentes e servidores técnico-administrativos.....	26
CAPÍTULO II: SATISFAÇÃO NO TRABALHO: MODELOS TEÓRICOS E ACHADOS EMPÍRICOS.....	29
2.1. Modelos clássicos de explicação da Satisfação no Trabalho.....	30
2.1.1. O Modelo dos Dois Fatores.....	31
2.1.2. O Modelo de Locke.....	32
2.2. O Modelo de Siqueira: apresentação e achados empíricos.....	33
CAPÍTULO III: PRIORIDADES AXIOLÓGICAS: MODELOS EXPLICATIVOS DOS VALORES HUMANOS.....	35
3.1. Shalom H. Schwartz e os Tipos Motivacionais de Valores.....	36
3.2. A Teoria Funcionalista dos Valores Humanos.....	40
CAPÍTULO IV: OBJETIVOS.....	46
CAPÍTULO V: MÉTODO.....	47
5.1. População e amostra.....	48
5.2. Critérios de Inclusão.....	50
5.3. Instrumentos.....	50
5.4. Procedimentos de coleta de dados.....	53
5.5. Procedimentos de análise dos dados.....	53
CAPÍTULO VI: RESULTADOS.....	54
6.1. Resultados referentes à amostra de Professores.....	54
6.1.1. Caracterização biossociodemográfica e laboral da amostra de professores.....	54

6.1.2. Satisfação no Trabalho e Prioridades Axiológicas da amostra de professores.....	56
6.1.2.1. Satisfação no Trabalho: resultados da amostra de Professores.....	57
6.1.2.2. Prioridades Axiológicas: resultados da amostra de Professores.....	59
6.1.3. Investigando a suposição de linearidade entre as variáveis Satisfação no Trabalho e Valores Humanos na amostra de Professores.....	61
6.1.4. Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho dos Professores.....	65
6.2. Resultados referentes à amostra de Servidores Técnico-administrativos.....	68
6.2.1. Caracterização biossociodemográfica e laboral da amostra de Servidores Técnico-administrativos.....	68
6.2.2. Satisfação no Trabalho e Prioridades Axiológicas dos Servidores Técnico-administrativos.....	71
6.2.2.1. Satisfação no Trabalho: resultados da amostra de servidores técnico-administrativos.....	71
6.2.2.2. Prioridades Axiológicas: resultados da amostra de Servidores Técnico-administrativos.....	73
6.2.3. Investigando a suposição de linearidade entre as variáveis Satisfação no Trabalho e Valores Humanos na amostra de Servidores Técnico-administrativos.....	75
6.2.4. Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos.....	80
6.3. Discussão.....	82
6.3.1. Satisfação no Trabalho dos Professores e Servidores Técnico-administrativos.....	83
6.3.2. Prioridades Axiológicas dos Professores e Servidores Técnico-administrativos..	86
6.3.3. Antecedentes Axiológicos da Satisfação nas duas categorias pesquisadas.....	91
CAPÍTULO VII: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	94
REFERÊNCIAS.....	97
ANEXOS.....	100
ANEXO A: <i>QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS (QVB)</i>	100
ANEXO B: <i>ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO – VERSÃO REDUZIDA (EST-R)</i>	101

APÊNDICE A: *FICHA DE CARACTERIZAÇÃO BIOSOCIODEMOGRÁFICA*..... 102

INTRODUÇÃO

A história da Psicologia e, mais especificamente, da Psicologia do Trabalho e Organizacional, é marcada por uma série de mudanças: mudança de paradigmas, de estratégias metodológicas, de foco, de visão de homem, etc. O estudo das relações estabelecidas entre o Homem e seu trabalho, bem como as relações estabelecidas entre aquele e as Organizações, também é perpassado por tais reconfigurações. É nesse contexto que se observou a mudança de foco desenvolvida desde o início do séc. XX até os dias atuais; viu-se, de Münsterberg à Gestão Estratégica uma revolução – ou seria evolução? – no que tange ao papel da Psicologia do Trabalho nas Organizações e, ainda mais importante, o papel das pessoas nas Organizações.

A crise do modelo taylorista-fordista de produção e organização do trabalho, nos anos 1970, trouxe à tona o que a tentativa da Escola das Relações Humanas já apontara: a existência de aspectos que transcendem a simples execução no trabalhar. A partir de então, passou a estar em evidência a existência de um ser humano em atividade cujo papel nas Organizações vai muito além de mais uma peça na cadeia produtiva. O trabalho nunca é simples execução, já o diria Dejours (1994), apontando para o caráter subjetivo da gestão das variabilidades imprevisíveis e somente contornáveis através do emprego da inteligência e da experiência – jamais transmissíveis a uma máquina, por mais tecnologicamente sofisticada que seja. É nessa linha de raciocínio que Dejours (1994) afirma que somente aos homens se pode atribuir a categoria *trabalho*, essa singular e constante luta travada entre o *homo faber* e as prescrições técnicas que, de contraditórias, demandam sua própria transgressão para que seja possível concluir a atividade.

Numa outra perspectiva de análise, o avanço das novas tecnologias faz com que as empresas estejam cada vez mais em pé de igualdade em relação à qualidade de seus produtos

e serviços. A grande questão que vem à tona é: com máquinas e procedimentos semelhantes, o que é preciso fazer para sermos melhores em relação ao mercado e nossos concorrentes? Qual deverá ser o nosso diferencial competitivo? A resposta tem sido consonante: somente as pessoas que compõem as Organizações são capazes de tornar uma empresa melhor, mais rentável e competitiva.

Apesar das diferenças em relação ao seu papel na sociedade, os órgãos públicos, como é o caso da Instituição da qual advêm os profissionais que compõem a população do presente estudo – docentes e profissionais técnico-administrativos universitários – vêm experimentando crescente preocupação com a qualidade de seus serviços, fato evidenciado pela gradativa aproximação entre práticas gerenciais da esfera pública e aquelas exercidas no setor privado. Ações no campo da Saúde do Trabalhador e a implantação do Planejamento Estratégico, a título de exemplo, têm sido vistas com uma frequência cada vez maior nas autarquias públicas.

Essa nova compreensão do papel exercido pelos trabalhadores para a rentabilidade das organizações – note-se que a categoria Pessoas tem sido um pilar estratégico na maioria das empresas, sejam estas públicas ou privadas – tem trazido à tona uma gradativa preocupação com os afetos vivenciados pelo trabalhador, uma vez que o vínculo estabelecido entre homens e mulheres e seu trabalho e/ou Organização se mostra elemento de extrema importância para a qualidade do trabalho e da vida de quem trabalha.

Embora soe recente, o interesse pelos afetos do trabalhador surge principalmente em meados dos anos 1920. Considerada elemento diretamente associado à produtividade nas Organizações, a *motivação* consistiu tema fundamental nos estudos da então denominada Psicologia Industrial, fato notadamente observável através da análise do desenvolvimento de diversas teorias às quais até os dias atuais nos referimos (SAMPAIO, 1998).

Diante do exposto, cabe o seguinte questionamento: qual seria, especificamente, a importância de se estudar os afetos vivenciados pelos profissionais de uma Universidade Pública, em especial docentes e profissionais técnico-administrativos? A seguir, serão feitas algumas considerações sobre o trabalho das duas categorias profissionais referidas, bem como sua importância para o bom andamento das atividades universitárias.

Este trabalho tem como população de estudo profissionais cujo trabalho é de capital importância para o efetivo andamento das atividades universitárias – o ensino, a pesquisa e a extensão. À sua maneira, cada uma das categorias contribui para o objetivo-fim das instituições universitárias – a construção e disseminação do conhecimento científico, bem como sua aplicação no contexto social.

O professor universitário lida diretamente com as atividades-fim de uma Universidade: é ele, juntamente com o corpo discente, o responsável pela reflexão, pela crítica e pelo desenvolvimento científico de Estados e mesmo Nações. Do exposto, depreende-se a importância de se estudar em que condições o trabalho de tais profissionais se dá, uma vez que o bom andamento de suas atividades em muito está relacionado aos afetos vivenciados no trabalho.

As diversas características do trabalho docente, tais como carga de trabalho excessiva – tanto em termos temporais quanto de atribuições, a exemplo dos professores que acumulam simultaneamente atividades de ensino, pesquisa e extensão –, pressão institucional para produção acadêmico-científica, participação em comissões, entre outras, acaba tornando esses profissionais vulneráveis a uma série de transtornos psíquicos, notadamente o estresse ocupacional e, com maior incidência, a síndrome de *Burnout* (CARLOTTO; CÂMARA, 2007; GARCIA; BENEVIDES-PEREIRA, 2003; MASLACH; JACKSON, 1981).

Em um estudo que envolveu 280 professores universitários (CARLOTTO; CÂMARA, 2007), indicadores de satisfação no trabalho foram identificados como preditores

de duas das três dimensões do *burnout*: a satisfação com o pagamento predisse negativamente a dimensão Exaustão Emocional ($\beta=-0,502$); a satisfação com o crescimento, satisfação geral com o trabalho e satisfação intrínseca no trabalho predisseram negativamente a dimensão Baixa Realização Profissional ($\beta=-0,443$, $\beta=-0,308$ e $\beta=-0,228$, respectivamente).

A satisfação no trabalho dos professores, dependendo de suas potenciais consequências para a saúde desses profissionais, pode repercutir negativamente na qualidade da aprendizagem dos alunos e do desenvolvimento científico da própria instituição de ensino, fato que *per se* justifica a pertinência deste estudo científico.

Os profissionais técnico-administrativos, por sua vez, são a categoria de apoio às atividades universitárias. Assim, trata-se de uma categoria que desempenha atividades-meio, fornecendo apoio técnico, burocrático e logístico às atividades-fim supracitadas. Sua importância, nesse caso, configura-se como capital, haja visto que sem suas atividades os objetivos da instituição são sobremaneira obstados. A título de exemplo, um professor que ministre aulas práticas de Odontologia deve contar com um ou mais profissionais que estejam incumbidos da correta higienização e esterilização dos instrumentos perfurocortantes não-descartáveis, tarefas de responsabilidade dos servidores técnico-administrativos. O presente estudo investiga, entre os profissionais supracitados, as relações estabelecidas entre duas categorias conceituais principais, quais sejam: afetos vivenciados no trabalho e características individuais. Os afetos são aqui representados pelo tema da Satisfação no Trabalho, que desde algum tempo tem sido objeto de investigações no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações (SIQUEIRA, 2008). A Satisfação no Trabalho é aqui considerada um afeto ou um estado emocional, oriundo de uma avaliação que o trabalhador faz de seu trabalho e de sua atitude em relação a esta mesma avaliação.

A segunda variável investigada, situada na esfera das características individuais, diz respeito às Prioridades Axiológicas ou Valores Humanos. Esta variável corresponde a

elementos constitutivos do esquema cognitivo de homens e mulheres, e diz respeito a um sistema de conceitos que têm, entre outras, a característica de guiar as ações e a avaliação de eventos, comportamentos ou pessoas, além de constituírem uma representação cognitiva das necessidades humanas básicas (MASLOW, 1970; SCHWARTZ, 1994; GOUVEIA, 1998; 2003).

Ambas as variáveis mencionadas, Satisfação no Trabalho e Valores Humanos, são investigadas com o auxílio de escalas psicométricas intrinsecamente relacionadas com os modelos teóricos adotados (SIQUEIRA, 1995; 2008; GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009). Trata-se de instrumentos que foram desenvolvidos *pari passu* em relação aos modelos teóricos dos quais são originadas.

A presente monografia está estruturada em sete capítulos, como segue:

O primeiro capítulo apresenta um panorama geral da Instituição em que foi desenvolvido o estudo, bem como características Organizacionais e do trabalho dos profissionais que compõem a população de estudo; o capítulo dois versa sobre a Satisfação no Trabalho em seus aspectos teóricos e apresenta resultados empíricos, além de introduzir o modelo teórico aceito para esta variável (SIQUEIRA, 1995; 2008); o capítulo três é composto por uma apresentação do tema Valores Humanos, bem como de achados de estudos empíricos utilizando a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, modelo adotado nesta investigação (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009); o capítulo quatro apresenta os objetivos; o capítulo cinco apresenta o método; o capítulo seis traz os resultados da investigação, bem como as discussões referentes aos mesmos; o capítulo sete aponta as considerações finais e direcionamentos futuros advindos dos resultados da pesquisa; por fim, encontram-se no final do trabalho as referências bibliográficas e os anexos.

CAPÍTULO I

CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO E POPULAÇÃO DE ESTUDO

Conforme fora apresentado na Introdução, este estudo tem como população profissionais da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), a saber, docentes e servidores técnico-administrativos. Nas seções seguintes, serão apresentadas algumas informações sobre a referida instituição de ensino, bem como acerca das características organizacionais e do trabalho dos profissionais que compõem a amostra.

1.1. A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB): Histórico e Estrutura Organizacional

Instituída em 11 de outubro de 1987 pela Lei nº. 4.977, a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) é uma instituição de ensino superior com foro na cidade de Campina Grande – PB, atuando em todo o Estado com atividades de ensino, pesquisa e extensão. Esta instituição, diretamente vinculada à Secretaria de Educação e Cultura do Estado da Paraíba tem como missão principal “Formar cidadãos, mediante a produção e a socialização do conhecimento, contribuindo para o desenvolvimento educacional e sociocultural da Região Nordeste, particularmente do Estado da Paraíba, em sintonia com o Plano de Desenvolvimento Sustentável Estadual”¹. A história da Universidade Estadual da Paraíba tem início em 1966, com a criação da Fundação Universidade Regional do Nordeste (FURNe) bem como da Universidade Regional do Nordeste (URNe) que, àquela época, não estavam vinculadas diretamente ao Estado. Somente em 1987 tem início o processo de estadualização,

¹ Disponível no *site* Institucional da Universidade: <http://www.uepb.edu.br>.

norteado pela já mencionada Lei nº 4.977 de 11 de outubro de 1987 e pelos Decretos nº. 12.404 de 18 de março de 1988 e Decreto 14.830 de 16 de outubro de 1992.

Entre os marcos históricos desta instituição conta-se a aquisição da sua autonomia financeira, didático-científica e de gestão financeira e patrimonial, consolidada pela Lei nº. 7.643, de 6 de agosto de 2004. A partir desta data a Universidade pôde investir autonomamente seus recursos para o desenvolvimento científico e social de todo o Estado da Paraíba.

Atualmente, a UEPB tem como meta principal “Ser um centro qualificado de Ensino, Pesquisa e Extensão, através de ações que contribuam para a formação de cidadãos tecnicamente qualificados, críticos e socialmente comprometidos²”, norteada pelos princípios da Identidade, Autonomia, Unidade, Diversidade, Qualidade e Participação.

Em termos de estrutura física, a Universidade Estadual da Paraíba adota, em função de sua proposta de interiorização, uma estrutura composta por nove *campi*³ situados em diferentes cidades (Campina Grande, Lagoa Seca, Guarabira, Catolé do Rocha, João Pessoa, Monteiro, Patos, Araruna e Pombal). Apesar da distribuição geográfica, são mantidas a unidade e identidade patrimonial e administrativa da instituição.

Este estudo abarcou profissionais do *campus* I, situado na cidade de Campina Grande. Este *campus* compreende os seguintes centros: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), Ciências e Tecnologia (CCT), Educação (CEDUC), Ciências Jurídicas (CCJ) e Ciências Sociais Aplicadas (CCSA).

² Disponível no *site* Institucional da Universidade: <<http://www.uepb.edu.br>>.

³ Consideram-se *campus* as diferentes instalações físicas nas quais são desenvolvidas as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

1.2. A população de estudo: notas sobre o trabalho dos docentes e servidores técnico-administrativos.

Os estudos em Psicologia do Trabalho, especialmente aqueles que levam em consideração ou têm como foco central de análise a saúde dos trabalhadores e/ou os afetos vivenciados no trabalho não podem prescindir da descrição do contexto de trabalho de sua população de estudo. Partindo de uma perspectiva psicossocial, em que são considerados fatores tanto físicos quanto biológicos, psicológicos e sociais como intimamente relacionados às vivências no trabalho, bem como aos processos de saúde e adoecimento, é de capital importância a mínima compreensão acerca das características de trabalho e organizacionais dos cargos e funções que compõem o alvo de estudo.

A comunidade universitária da UEPB compreende os corpos discente e docente, bem como os profissionais que exercem as atividades-meio que tornam possível a consecução das atividades-fim institucionais (o ensino, a pesquisa e a extensão). Tais profissionais são reunidos sob o rótulo “profissionais ou servidores técnico-administrativos universitários”, que compreende uma enorme variedade de atividades e atribuições.

Os professores universitários da UEPB constituem uma categoria da comunidade universitária, tendo suas atividades intrinsecamente relacionadas aos objetivos-fim institucionais. Conforme já mencionado na Introdução, o professor é um dos responsáveis pela produção e disseminação do conhecimento científico, sendo considerado um dos mais importantes profissionais envolvidos no processo de desenvolvimento de uma nação.

O corpo docente da UEPB é formado por profissionais pós-graduados, compreendendo desde especialistas até pós-doutores, que têm suas cargas horárias divididas entre atividades de ensino, pesquisa e extensão. De acordo com a disponibilidade e a distribuição da carga horária, entre outros fatores, os professores podem ser liberados temporariamente de suas atribuições para fazer cursos de pós-graduação em Universidades

brasileiras ou estrangeiras. Além disso, podem assumir atribuições administrativas como a chefia e coordenação de Departamentos e Centros, Pró-reitorias e a Reitoria.

A admissão de professores nesta Universidade se dá por diferentes vias, em função dos diferentes regimes aos quais essa categoria se submete. Os professores são, na maioria das vezes, admitidos em caráter efetivo, via concurso público de provas e títulos, com critérios estabelecidos por cada Departamento ou podem, ainda, ser contratados em caráter temporário (professores substitutos), via seleção simplificada. Os professores efetivos gozam de benefícios tais como os planos de ascensão funcional horizontal (em função do tempo) e vertical (em função da obtenção de títulos), com repercussão direta em seus vencimentos, que podem passar dos 10 salários-mínimos. Uma terceira categoria é formada pelos professores visitantes ou bolsistas, que desempenham suas atividades em caráter temporário e são financiados por órgãos de fomento em diversas instâncias (CNPq, CAPES, outras fundações de fomento, etc.).

Por outro lado, em virtude da grande variedade de funções e atribuições, a categoria dos profissionais técnico-administrativos da UEPB é subdividida em três classes, a saber, classes “A”, “B” e “C”⁴, de acordo com o nível de complexidade da tarefa ou mesmo do grau de escolaridade exigido para sua investidura. Cada uma dessas classes congrega um sem-número de funções, descritas no Manual de Cargos, Funções e Competências próprio da universidade. Este manual foi construído com base na Classificação Brasileira de Ocupações, bem como através de estudo *in loco* em que foram investigadas as características específicas de cada uma das funções desempenhadas na instituição. Além de nortear o trabalho de cada profissional, este manual estabelece as competências e requisitos mínimos para os candidatos ao cargo de servidor técnico-administrativo em cada uma das referidas classes.

⁴ A classe “A” é composta por profissionais de nível fundamental de escolaridade; A classe “B” reúne aqueles profissionais cuja complexidade do cargo exige, no mínimo, o nível médio de escolaridade; a classe “C” corresponde aos profissionais com nível superior de escolaridade.

Seguindo a atual tendência do emprego público, os profissionais técnico-administrativos são admitidos através de concursos públicos de provas e títulos, estando submetidos ao Estatuto próprio e com gozo de benefícios tais como a perspectiva de crescimento profissional estabelecida pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), homologado pela Lei nº. 8.442 de 28 de dezembro de 2007. Apesar disso, alguns profissionais são admitidos temporariamente e em regime especial em casos específicos como a necessidade de consultorias ou outras atividades que não contem com profissionais habilitados no quadro funcional da instituição. Estes últimos são denominados profissionais técnico-administrativos comissionados.

Os profissionais técnico-administrativos desempenham suas atividades em diferentes regimes de trabalho. Assim, um profissional pode ser admitido para um regime de 20 horas semanais (denominado “T-20”), com expedientes de quatro horas diárias; outros profissionais trabalham em regime de 30 horas semanais (T-30), com expedientes de seis horas ininterruptas diárias; outros servidores estão submetidos ao regime de dois turnos diários de quatro horas, totalizando 40 horas semanais (T-40) e, por fim, há profissionais que desempenham suas atividades em regime de plantão, com jornadas em turnos de seis horas compensadas por 18 horas de descanso ou de 12 horas compensadas por 36 horas de descanso.

No próximo capítulo será abordado o tema da Satisfação no Trabalho, onde serão apresentados modelos teóricos de explicação, bem como achados de pesquisas empíricas.

CAPÍTULO II

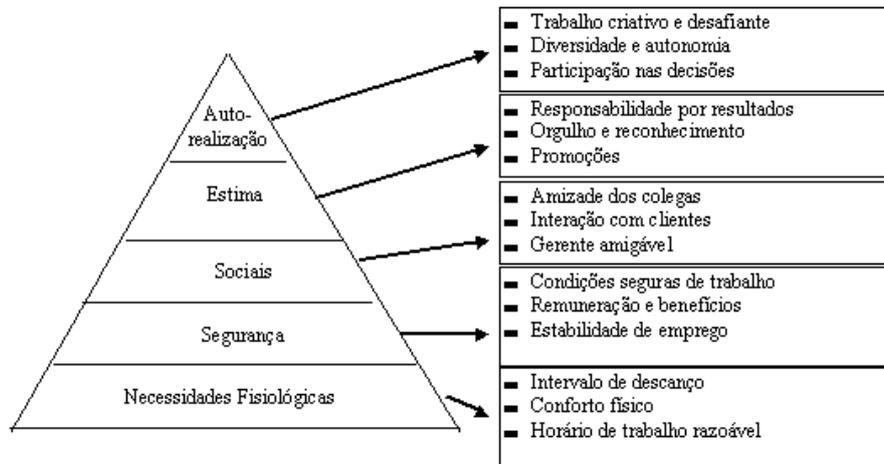
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: MODELOS TEÓRICOS E ACHADOS EMPÍRICOS

A grande ênfase dada aos indivíduos membros das Organizações, bem como ao seu bem-estar, tem levado a um interesse cada vez maior nas condições de trabalho e nos afetos vivenciados pelo indivíduo que trabalha. A Satisfação no Trabalho, nesse contexto, é um tema de grande relevância no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Alguns autores (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003) apontam para uma dificuldade em se conceituar a Satisfação no Trabalho, uma vez que esta se constitui enquanto um estado subjetivo mutável em relação à pessoa, ao objeto e ao ambiente. Soma-se a isso, ainda, a dificuldade em diferenciar o conceito de outros construtos correlatos, a exemplo do conceito de motivação.

Apesar de estes conceitos estarem intimamente relacionados, a motivação diz respeito a uma tensão gerada por uma necessidade emergente que impulsiona o indivíduo à ação. É nesse sentido que, por exemplo, segundo Maslow (1970), a motivação consiste no movimento executado pelo indivíduo em direção ao topo da chamada Hierarquia das Necessidades Básicas (Figura 1). Na medida em que as necessidades fisiológicas, situadas à base da hierarquia, são supridas (por exemplo, alimentação, sexo, segurança, etc.), o indivíduo é impelido a buscar a satisfação das necessidades que estão nos níveis imediatamente superiores da escala (prestígio, autorrealização, etc.). A satisfação, por sua vez, diz respeito não à tensão, mas ao atendimento da necessidade que gerou a tensão (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Figura 1: Pirâmide das necessidades de Maslow



Fonte: adaptado de Maslow (1970)

A satisfação no trabalho é, em outros termos, um estado emocional oriundo de dois fatores: (1) o que o indivíduo pensa acerca de seu trabalho, ou a avaliação que este faz de seu trabalho e (2) o quão bem o indivíduo se sente em relação a tal avaliação (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). É, assim, um sentimento experimentado pelo trabalhador em resposta à situação total de trabalho, em seus aspectos físicos e psicossociais.

A seguir, serão sumariamente explicitados alguns dos modelos clássicos que se tem proposto para a explicação da Satisfação no Trabalho.

2.1. Modelos clássicos de explicação da Satisfação no Trabalho

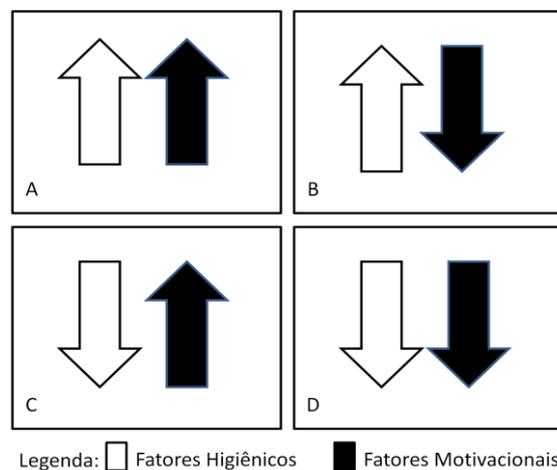
Desde o início dos estudos sobre afetos no trabalho, há um interesse particular no tema Satisfação, uma vez que esta parece estar virtualmente associada à produtividade dos indivíduos, o que gera, em última instância, a efetividade Organizacional. Não obstante, apesar dos inúmeros estudos e propostas teóricas, há, desde sempre, divergências acerca do

construto, no que diz respeito aos seus antecedentes e à sua dimensionalidade. As subseções a seguir apresentam alguns dos principais modelos explicativos da Satisfação no Trabalho.

2.1.1. O Modelo dos Dois Fatores

Autores como Herzberg (1971) consideram Satisfação e Insatisfação como afetos oriundos de diferentes antecedentes, portanto construtos distintos. A Teoria da Motivação-higiene (ou dos Dois Fatores) considera que a Satisfação no Trabalho é fruto de determinantes denominados Fatores Motivacionais (realização, reconhecimento, conteúdo do trabalho, responsabilidade e crescimento profissional, etc.), enquanto a Insatisfação é fruto da ausência dos chamados Fatores Higiênicos (remuneração, supervisão, ambiente de trabalho, etc.). Nesses termos, a presença de fatores higiênicos não causaria a satisfação, na mesma medida que a ausência de fatores motivacionais não causaria a insatisfação, senão um estado “neutro” em relação aos afetos direcionados ao trabalho (HERZBERG, 1971). Por outro lado, a ausência de Fatores Higiênicos levaria os indivíduos à Insatisfação, ao passo que a presença de fatores Motivacionais levaria o indivíduo à Satisfação. A Figura 2 ilustra o modelo de Herzberg (1971).

Figura 2: Representação pictórica do modelo dos Dois Fatores



Fonte: elaborado pelos autores.

No caso ilustrado pelo quadrante A na Figura 2, deparar-nos-íamos com uma situação de Alta Satisfação e Baixa ou nenhuma Insatisfação; no caso B, a situação seria de Baixa ou nenhuma Insatisfação e Baixa ou nenhuma Satisfação; o caso C ilustra uma situação de Alta Insatisfação e Alta Satisfação, enquanto o caso D ilustra uma situação de Alta Insatisfação e Baixa ou nenhuma Satisfação.

Essa divisão, entretanto, vem sofrendo críticas por sua inconsistência empírica, uma vez que estudos apontam que os mesmos fatores podem ser responsáveis tanto pela Satisfação quanto pela Insatisfação, o que sugere que estes constituem dois pólos de um mesmo construto em vez de construtos distintos (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

2.1.2. O Modelo de Locke

Uma teoria alternativa aos modelos clássicos de Herzberg (1971) e Maslow (1970) tem sido desenvolvida por Locke (1969; 1976; 1984). Para o autor, a Satisfação no Trabalho está diretamente relacionada à concomitância entre os Valores do indivíduo e a percepção de satisfação imediata ou potencial das necessidades que originam tais Valores. Assim, a satisfação corresponderia à razão entre o que o indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe obter. A realização de metas valorizadas levaria à alta satisfação; Valores sem importância teriam um caráter neutro, e aquilo que é desvalorizado estaria relacionado à insatisfação no trabalho. Maiores se afiguram as associações entre Valores e Satisfação quando consideramos a Satisfação como originada de uma comparação entre o estado afetivo atual em relação à situação de trabalho e um estado desejável em relação a este mesmo objeto (PARIS; OMAR, 2008).

Para fins deste estudo, foi considerado um modelo explicativo da Satisfação no Trabalho que tem sido desenvolvido no Brasil há mais de uma década, explicitado a seguir.

2.2. O Modelo de Siqueira: apresentação e achados empíricos

A proposta de Siqueira (1995; 2008) é uma das principais perspectivas multidimensionais sobre a Satisfação no Trabalho que têm sido desenvolvidas no Brasil. Para a autora, a satisfação no trabalho seria uma síntese da satisfação com as seguintes dimensões do trabalho: (1) Relação com Colegas; (2) Salário; (3) Relação com a Chefia; (4) Promoções e (5) Conteúdo do Trabalho. A satisfação no trabalho, neste modelo, indica o quanto um indivíduo experimenta vivências prazerosas no trabalho.

A primeira dimensão compreende aspectos da relação entre colegas tais como o espírito de colaboração, amizade e confiança entre os pares; a segunda diz respeito à percepção de salário justo em relação ao trabalho, bem como à capacidade profissional do trabalhador; a terceira dimensão trata da relação interpessoal com a chefia, bem como a percepção de sua capacidade em gerir o trabalho; a quarta dimensão aborda a percepção das políticas de promoção do pessoal, da possibilidade de ser promovido e da própria satisfação com as possíveis promoções já adquiridas; por fim, a quinta dimensão diz respeito à satisfação intrínseca ao trabalho, com seu conteúdo e variedade (SIQUEIRA, 2008).

Este modelo, que foi adotado na presente pesquisa, tem sido utilizado em vários estudos que têm como foco os afetos vivenciados no trabalho (SIQUEIRA, 2005; 2003; FERREIRA; SIQUEIRA, 2005), tendo demonstrada sua validade em operacionalizar a Satisfação como antecedente ou resposta a variáveis organizacionais correlatas.

Num estudo envolvendo 483 profissionais de empresas públicas e privadas, a Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2005) foi utilizada como critério afetivo a ser predito por variáveis correlatas (Comprometimento, Percepção de Suporte Organizacional e Percepção de Reciprocidade Organizacional) num modelo denominado Esquema Mental de Reciprocidade.

Em conjunto, a Percepção de Suporte e o Comprometimento Normativo explicaram 45,8% da variância nos resultados de Satisfação no Trabalho (Betas: 0,545 e 0,172; $p < 0,01$, respectivamente) (SIQUEIRA, 2005). Em outra investigação, que contou com a colaboração de 520 trabalhadores de empresas públicas e privadas, Siqueira (2003) utilizou o modelo de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 1995; 2008) como elemento de uma estrutura teórica de explicação de Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO). Neste modelo, a Satisfação é incorporada como antecedente direto dos CCO, juntamente com as variáveis Envolvimento com o Trabalho e Comprometimento Afetivo.

O referido modelo teórico foi também utilizado num estudo cujo objetivo fora identificar os antecedentes da Intenção de Rotatividade. Juntamente com a Percepção de Justiça de Remuneração e o Comprometimento Afetivo, a Satisfação no Trabalho mostrou-se antecedente direto da Intenção de rotatividade (FERREIRA; SIQUEIRA, 2005). No capítulo seguinte, será apresentada e discutida a segunda variável, qual seja, os Valores Humanos, bem como o modelo Funcionalista dos Valores Humanos que serviu de base para o presente estudo.

CAPÍTULO III

PRIORIDADES AXIOLÓGICAS: MODELOS EXPLICATIVOS DOS VALORES HUMANOS

Os Valores Humanos têm sido um tema amplamente estudado e de grande relevância para a Psicologia social. Apesar de constituir interesse no campo científico desde o início do século XX, somente a partir da década de 1970 se intensificaram os estudos cujo objetivo fora compreender e explicar a estrutura e o conteúdo dos Valores (GOUVEIA *et. al.*, 2001).

O modelo teórico proposto por Milton Rokeach (1973), considerado modelo fundamental do qual deriva a maioria das teorias contemporâneas sobre Prioridades Axiológicas é, sem dúvida, uma tentativa consistente de definição e operacionalização do construto. Sua importância na Psicologia Social e, mais especificamente, na temática dos Valores, é apontada por Gouveia *et. al.* (2001), quando estes indicam quatro grandes contribuições do referido autor ao campo, quais sejam: (1) a proposta de um modelo integrativo de ramos distintos do conhecimento, tais como a Antropologia, Filosofia, Sociologia e a Psicologia; (2) a definição clara do construto em termos de diferenciação de conceitos correlatos, tais como o conceito de *atitude*; (3) a proposição de um instrumento específico para a mensuração dos Valores, considerados como um conceito particular e; (4) a demonstração da centralidade dos Valores no sistema cognitivo dos indivíduos.

Apesar da notória contribuição de Rokeach (1973), seu modelo não estaria isento de lacunas, demonstradas pelos diversos pesquisadores que seguiram sua proposta teórica. Gouveia (1998) cita, entre outras, pelo menos duas limitações desse modelo, sendo uma delas de ordem teórica e outra de ordem metodológica. A primeira diz respeito à ausência de uma proposta *estrutural* dos Valores na abordagem de Rokeach, enquanto a segunda se refere ao

caráter restritivo das amostras componentes de seus estudos, constituída majoritariamente de estudantes universitários estadunidenses. Essas limitações levaram à busca por modelos estruturais de explicação da natureza e conteúdo dos Valores, bem como o constante interesse na sua investigação num plano transcultural, como é o caso do modelo proposto por Schwartz (1994), apresentado na seção a seguir.

3.1. Shalom H. Schwartz e os Tipos Motivacionais de Valores

Apesar de claramente baseado na proposta de Rokeach (1973), o modelo de Schwartz (1992; 1994) carrega consigo a tentativa de preenchimento das lacunas do modelo originário. A ênfase na base *motivacional* dos Valores e a preocupação com a explicação dos Valores numa perspectiva estrutural e universal⁵ são apontadas por Gouveia (1998) como os principais avanços desta teoria quando comparada ao modelo de Rokeach (1973).

A tese fundamental de Schwartz (1994) é a existência de um conjunto de motivadores universais dos Valores, originando-os e os organizando em termos estruturais. O autor define Valor como sendo

“... a (1) belief (2) pertaining to desirable end states or modes of conduct, that (3) transcends specific situations, (4) guides selection or evaluation of behavior, people, and events, and (5) is ordered by importance relative to other values to form a system of values priorities...” (SCHWARTZ, 1994, p. 20).⁶

Nesta perspectiva, os Valores são conceitos relativos a estados desejáveis de existência, que são relativamente estáveis na estrutura cognitiva dos indivíduos e guiam a

⁵ O termo *universal* é utilizado em referência não aos Valores considerados em si mesmos, senão aos seus *motivos* ou *base motivacional*.

⁶ “... uma (1) crença (2) pertencente a um estado desejável de existência ou modo de conduta, que (3) transcende situações específicas, (4) guia a seleção e avaliação de comportamentos, pessoas e eventos, e (5) é ordenado pela importância em relação a outros valores para formar um sistema de prioridades valorativas...”.

seleção e avaliação de comportamentos, pessoas e eventos. Além disso, Schwartz sugere uma estrutura hierárquica para os Valores, ou seja, os mesmos podem ser (e são) ordenados em termos de importância, o que nos permite falar em um sistema de Prioridades Valorativas (ou Prioridades Axiológicas) (SCHWARTZ, 1994).

Baseado em sua proposta teórica, Schwartz (1992) desenvolveu um instrumento específico para a mensuração de seus dez *tipos motivacionais* (TM) teoricamente propostos, a saber: autodireção, estimulação, hedonismo, realização, poder, benevolência, conformidade, tradição, segurança e universalismo.

Cada um dos tipos motivacionais mencionados no parágrafo anterior dá origem a um conjunto de Valores específicos, que guardam entre si uma relação de similaridade (GOUVEIA *et. al.*, 2001), podendo os Tipos Motivacionais ser considerados fatores, a partir de uma perspectiva da Análise Fatorial (TABACHNICK; FIDELL, 2001; DANCEY; REIDY, 2009). O tipo motivacional *autodireção*, por exemplo, deriva os valores *criatividade*, *independente e liberdade*, enquanto o TM *conformidade* deriva os Valores *autodisciplina*, *bons modos e obediência*, entre outros (SCHWARTZ, 1994).

Os Tipos Motivacionais podem ser agrupados de acordo com os interesses que representam, como por exemplo interesses individualistas (representado pelos TM poder, realização, autodireção, hedonismo e estimulação), coletivistas (representado pelos TM tradição, conformidade e benevolência) ou interesses mistos (TM segurança e universalismo) (GOUVEIA *et. al.*, 2001). Segundo Schwartz (1994) os Tipos Motivacionais podem ainda ser representados em função de suas dimensões de ordem superior, a saber: *autopromoção* VS *autotranscendência* e *abertura à mudança* VS *conservação*. Nesses termos, os TM *universalismo* e *benevolência* figuram no pólo *autotranscendência*, ao passo que os TM *realização* e *poder* pertencem ao pólo *autopromoção*. Utilizando a técnica do Escalonamento

Multidimensional (MDS), Schwartz (1994) propôs a existência de uma estrutura dinâmica e circular dos Tipos Motivacionais, conforme pode ser visto na Figura 3.

Nesta estrutura circular, Valores adjacentes são considerados compatíveis, ao passo que Tipos Motivacionais localizados em pólos opostos são teoricamente conflitantes, uma vez que servem a necessidades supostamente opostas.

Figura 3: Representação da estrutura dos Tipos Motivacionais de Valores de Schwartz



Fonte: adaptado de Schwartz (1992).

Num estudo transcultural, que contou com a participação de indivíduos de 20 diferentes países, Schwartz (1992) buscou demonstrar empiricamente a estrutura de conflito e compatibilidades entre os Tipos Motivacionais de Valores. Seus achados soaram teoricamente coerentes, sendo a estrutura de compatibilidade representada pelos seguintes pares: poder-realização, realização-hedonismo, hedonismo-estimulação, estimulação-autodireção, autodireção-universalismo, universalismo-benevolência, benevolência-conformidade, conformidade-tradição, tradição-segurança, segurança-poder e segurança-conformidade. Por

outro lado, os conflitos são representados pelos pares autodireção-conformidade, autodireção-tradição, autodireção-segurança, estimulação-conformidade, estimulação-tradição, estimulação-segurança, universalismo-poder, universalismo-realização, benevolência-poder, benevolência-realização, hedonismo-conformidade e hedonismo-tradição.

Esta estrutura de compatibilidade e conflitos entre Tipos Motivacionais de Valores foi estudada por Gouveia *et. al.* (2001). Através da Modelagem de Equações Estruturais, a estrutura teórica foi investigada e os padrões de compatibilidade e conflito entre TM analisados através da correlação entre os TM, com uma amostra de 477 estudantes universitários. Os resultados da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) sugerem que a estrutura apresenta bom ajuste empírico ($\chi^2/gf=3,81$; GFI=0,87; RMSR=0,08). Quanto às relações de compatibilidade propostas, todas foram confirmadas, com índices de correlação entre os fatores teoricamente compatíveis variando de 0,26 (hedonismo-realização) a 0,90 (segurança-conformidade). Por outro lado, as relações de conflito foram apenas parcialmente confirmadas (GOUVEIA *et. al.*, 2001).

Ambos os modelos mencionados (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1994) consideram que os Valores estão intimamente associados às necessidades humanas, tendo assim uma natureza motivacional. Estes modelos, entretanto, têm sofrido críticas em relação à ausência de teorias sobre necessidades humanas subjacentes à sua construção (GOUVEIA, 1998; 2003). O modelo de Schwartz, por exemplo, apesar de constituir o mais conhecido e importante modelo sobre Valores existente, carece de uma explicação teórica específica das necessidades humanas às quais os Tipos Motivacionais atendem. Além disso, considera-se a lista de 56 Valores demasiado extensa, atribuindo ao modelo um caráter pouco parcimonioso (GOUVEIA, 2003).

Alternativamente e tendo em vista tais limitações, para fins deste estudo, será considerada a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, que tem sido desenvolvida no Brasil⁷ há alguns anos (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et al.*, 2009).

3.2. A Teoria Funcionalista dos Valores Humanos

Desenvolvida no Brasil (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et al.*, 2009) e replicada em estudos transculturais, esta perspectiva integra modelos anteriores (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1994; INGLEHART, 1990) e baseia-se na lista de necessidades básicas proposta por Maslow (1970)⁸. Além disso, consiste num modelo mais parcimonioso, considerando 18 Valores Básicos em vez dos 56 do modelo de Schwartz (1994). Este foi o modelo teórico assumido para fins deste estudo.

Os Valores são definidos por Gouveia *et al.* (2009) como

“conceitos ou categorias sobre estados desejáveis de existência, que transcendem situações específicas, assumem diferentes graus de importância, guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e representam cognitivamente as necessidades humanas” (p. 37).

Percebe-se que as definições do Modelo Funcionalista (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et al.*, 2009) e do modelo de Schwartz (1994) em muito se assemelham, salvo a inclusão do caráter de representação cognitiva das necessidades humanas ou das pré-condições para satisfazê-las, atribuído aos Valores e integrado ao conceito pelo modelo Funcionalista.

⁷ Os estudos sobre a estrutura proposta pela Teoria Funcionalista têm sido desenvolvidos em conjunto com pesquisadores de diversos países do mundo, como é o caso da Espanha e Nova Zelândia.

⁸ Vale salientar que a Teoria Funcionalista não aceita plenamente a teoria de Maslow; a contribuição deste modelo diz respeito à lista de necessidades proposta pelo autor.

No modelo Funcionalista, os Valores também são considerados conceitos ou categorias, embora sejam compreendidos como substantivos, diferentemente da proposta de Schwartz (1994). Assim, como exemplo arbitrário, *dinheiro* não pode ser considerado um Valor; paralelamente, o conceito *riqueza* podê-lo-ia.

A Teoria Funcionalista dos Valores considera a existência de 18 Valores básicos, a saber: Sexualidade, Prazer, Emoção, Poder, Prestígio, Êxito, Sobrevivência, Estabilidade Pessoal, Saúde, Conhecimento, Beleza, Maturidade, Apoio Social, Convivência, Afetividade, Tradição, Religiosidade e Obediência.

De acordo com Gouveia (1998; 2003) e Gouveia *et. al.* (2009), há um consenso sobre pelo menos duas funções dos Valores: eles guiam as ações (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1994) e representam cognitivamente as necessidades humanas (MASLOW, 1970; INGLEHART, 1990). Na Teoria Funcionalista, a primeira função diz respeito ao tipo de orientação, enquanto a segunda refere-se ao tipo de motivador.

De acordo com a primeira função dos Valores, estes servem como princípios-guia dos comportamentos em uma orientação *pessoal* (individual) ou *social* (coletiva). Os sujeitos com orientação pessoal enfatizam o indivíduo como a unidade básica de sobrevivência, ao passo que o grupo é assim considerado pelos que adotam uma orientação social (GOUVEIA, 2003; 1998; GOUVEIA *et. al.*, 2009). Há, ainda, uma categoria de valores adjacentes aos tipos de orientação social e pessoal, que não se enquadram exclusivamente em uma dessas categorias; são os valores *centrais*. Assim, a função tipo de orientação compreende três categorias ou critérios: *social*, *central* e *pessoal*. Considera-se, ainda, que os Valores centrais são a fonte dos demais (GOUVEIA *et. al.*, 2009).

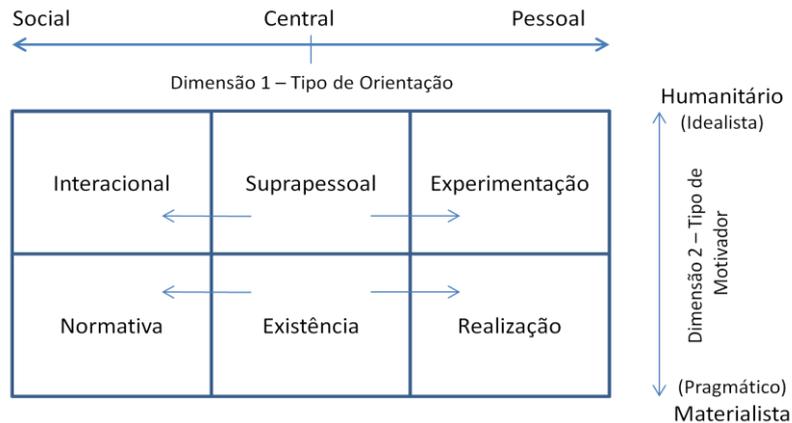
A segunda função dos valores, por sua vez, os aponta como as expressões cognitivas das necessidades humanas como um motivador *materialista* (pragmático) ou *humanitário*

(idealista). Valores materialistas estariam relacionados a metas concretas e ideias práticas; valores humanitários expressam ideias e princípios mais abstratos (GOUVEIA *et. al*, 2009).

Neste aspecto em particular a Teoria Funcionalista integra parcialmente a tese sobre o Desenvolvimento Humano proposta por Inglehart (1990). Para este autor, existe uma tendência de mudança de padrões axiológicos de sociedade para sociedade, sendo essa mudança provocada pelo desenvolvimento socioeconômico dessas nações. Assim, de acordo com as teses fundamentais denominadas “Hipótese da Escassez” – segundo a qual os indivíduos tenderiam a endossar Valores que representam necessidades emergentes, porquanto não atendidas integralmente, como é o caso de Valores *materialistas* em sociedades em contexto de escassez econômica – e “Hipótese da Socialização” – segundo a qual as mudanças de padrões valorativos seriam transgeracionais, não podendo ser vistas em um intervalo de tempo inferior a uma geração - haveria uma tendência de mudança de paradigmas Valorativos em função do crescimento econômico das sociedades, partindo os indivíduos do endossamento de valores materialistas em direção à priorização de Valores denominados pós-materialistas (INGLEHART, 1990).

As duas funções dos valores – tipo de orientação (social, central e pessoal) e tipo de motivador (materialista/pragmático e humanitário/idealista) - podem ser integradas numa estrutura biaxial, em que a primeira função corresponde ao eixo horizontal e a segunda, ao eixo vertical. Esse cruzamento das duas funções (Figura 4) deriva as seis *subfunções* específicas dos valores, descritas brevemente a seguir.

Figura 4: Dimensões, Funções e Subfunções dos Valores.



Fonte: adaptado de Gouveia *et. al.* (2009)

- A subfunção *experimentação* expressa a necessidade de satisfação em sentido amplo, sendo composta pelos Valores *emoção, prazer e sexualidade*; são Valores com motivador humanitário e orientação pessoal;
- A subfunção *realização* representa, basicamente, a necessidade de autoestima, e integra os Valores *poder, prestígio e êxito*; são Valores com motivador materialista e orientação pessoal;
- A terceira subfunção, *existência*, representa cognitivamente as necessidades fisiológicas básicas e a necessidade de segurança, sendo composta pelos Valores *saúde, estabilidade pessoal e sobrevivência*; são Valores com motivador materialista e orientação central;
- A subfunção *suprapessoal*, composta pelos Valores *beleza, conhecimento e maturidade*, expressa necessidades superiores de autorrealização e necessidades estéticas e de cognição; são Valores centrais de motivação humanitária;
- A quinta subfunção, *interacional*, representa as necessidades de pertença, amor e filiação; é composta pelos Valores *afetividade, convivência e apoio social*, compreendendo um motivador humanitário e uma orientação social;

- A subfunção *normativa*, por fim, representa a necessidade de controle e manutenção da estrutura social hierárquica. Trata-se de uma subfunção de motivador pragmático e orientação social, composta pelos Valores *obediência, religiosidade e tradição* (GOUVEIA, 1998, 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009).

O referido modelo teórico tem sido testado em diversos estudos, sendo utilizado em investigações que buscam identificar as relações dos Valores Humanos com diversas variáveis correlatas.

Num estudo envolvendo 301 sujeitos da população geral de uma capital nordestina, Belo *et. al.* (2005) identificaram as subfunções *normativa* e *suprapessoal* como as mais diretamente relacionadas ao sexismo ambivalente, em suas dimensões *hostil* e *benévola*. No referido estudo, os indivíduos com maiores pontuações na subfunção *normativa* tenderam a apresentar maiores índices de sexismo, ao passo que os menos preconceituosos foram aqueles com as maiores pontuações na subfunção *suprapessoal*.

Buscando investigar as relações estabelecidas entre os Valores e o par *individualismo-coletivismo*, Maia *et. al.* (2001) consultaram uma amostra de 510 estudantes, onde foi encontrada uma convergência entre *individualismo* e valores de orientação *pessoal*, bem como entre o *coletivismo* e os valores *sociais*.

Os Valores também foram associados ao preconceito e à intenção em manter contato social com negros. Num estudo envolvendo 303 indivíduos, os Valores das subfunções *realização* e *suprapessoal* mostraram-se preditores significativos das atitudes preconceituosas em direção a este grupo étnico ($\beta=0,23$ e $\beta=-0,36$, respectivamente) (VASCONCELOS *et. al.*, 2004).

Os Valores propostos pela Teoria Funcionalista também estiveram significativamente associados às condutas antissociais e delitivas numa amostra de 710

jovens, o que demonstra a natureza guia dos Valores na seleção e avaliação de comportamentos e atitudes (FORMIGA; GOUVEIA, 2005).

A Teoria Funcionalista também tem sido utilizada no contexto da gestão das Organizações. Gouveia *et. al.* (2009) demonstraram em três estudos empíricos que o modelo é coerente e útil na explicação de fenômenos do comportamento Organizacional tais como o Comprometimento Organizacional, o Bem-estar afetivo no trabalho, a Fadiga e o *Burnout*.

Num estudo envolvendo uma amostra de 57 indivíduos, Valores das subfunções *interacional* e *normativa*, ambas figurando no rol dos Valores Sociais, apresentaram-se como preditores significativos do Comprometimento Afetivo e Normativo, respectivamente (Betas de 0,36 para as duas subfunções) (GOUVEIA *et. al.*, 2009).

Em outra investigação, Gouveia *et. al.* (2009) investigaram as relações entre os Valores e o Bem-estar Afetivo no trabalho (BEA). Os dados de 191 trabalhadores sugerem que os Valores *interacionais*, *normativos* e *suprapessoais* são preditores diretos do BEA, com coeficientes de regressão (padronizados) de 0,21, 0,19 e -0,17, respectivamente.

No mesmo artigo, Gouveia *et. al.* (2009) investigaram as relações estabelecidas entre os Valores e a Síndrome de *Burnout*, com uma amostra de 246 profissionais de saúde. Nesse estudo, os autores identificaram as subfunções *suprapessoal* e *normativa* como preditoras da Realização Profissional (Betas de 0,26 e -0,21, respectivamente), além da relação entre Valores Normativos e a dimensão Despersonalização ($\beta=0,26$) e entre esta e as subfunções *experimentação* e *realização* (Betas de 0,15 e 0,26, respectivamente).

No próximo capítulo serão apresentados os objetivos geral e específicos do presente estudo.

CAPÍTULO IV

OBJETIVOS

O objetivo principal deste empreendimento científico é explorar o poder preditivo dos Valores Humanos e suas subfunções (GOUVEIA, 2003) sobre as dimensões da Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 1995; 2008) entre servidores públicos da UEPB (professores universitários e profissionais técnico-administrativos).

Enquanto objetivos específicos pretende-se:

- a) Identificar as Prioridades Valorativas e o grau de Satisfação no Trabalho dos professores;
- b) Identificar as Prioridades Valorativas e o grau de Satisfação no Trabalho dos profissionais técnico-administrativos;
- c) Correlacionar os Valores Humanos e o grau de Satisfação no Trabalho dos participantes em cada categoria profissional;
- d) Explorar o poder de predição das subfunções valorativas e dos Valores sobre a Satisfação no Trabalho em cada categoria profissional.

No capítulo seguinte será apresentado o método que norteou o presente estudo.

CAPÍTULO V

MÉTODO

No presente capítulo será apresentada e discutida a estratégia metodológica empregada na pesquisa. Serão abordados, também, os elementos preponderantes na escolha da estratégia, do delineamento, dos instrumentos e do tratamento dos dados.

Segundo a proposta de Vergara (2000), pode-se classificar genericamente o presente estudo em função de dois aspectos: (1) quanto aos *fins* e (2) quanto aos *meios* utilizados para atingi-los. A partir de tal concepção, é possível classificar este estudo como *exploratório* e *descritivo* , uma vez que consiste da obtenção e descrição de dados representativos de um fenômeno particular. Neste caso específico, trata-se da descrição dos dados obtidos de uma amostra de docentes e servidores técnico-administrativos da Universidade Estadual da Paraíba, em relação às suas Prioridades Axiológicas, seu nível de Satisfação no Trabalho e as relações estabelecidas entre as duas variáveis em estudo.

No que tange aos *meios* , o estudo é fruto de uma pesquisa *de campo* , de cunho *quantitativo* , delineamento *transversal* e ênfase psicométrica. Trata-se de uma pesquisa de campo porquanto os dados são oriundos de sujeitos consultados diretamente, através da resposta a um questionário; é de cunho quantitativo, uma vez que os dados foram tratados estatisticamente e em conjunto, através da categorização numérica das respostas fornecidas às escalas; possui delineamento transversal, uma vez que cada respondente fora consultado em apenas um momento no decorrer da pesquisa; e possui ênfase psicométrica, uma vez que fez uso de instrumentos psicometricamente padronizados e validados no contexto brasileiro.

Em relação às variáveis que compõem o foco do estudo, são estas duas: as Prioridades Axiológicas, mais especificamente as seis Subfunções Valorativas propostas pelo

modelo de Gouveia (1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009) (experimentação, realização, existência, suprapessoal, interacional e normativa) e seus respectivos Valores, consideradas Variáveis independentes ou preditoras; e a Satisfação no Trabalho, variável composta por 5 (cinco) facetas ou dimensões, quais sejam: Satisfação com o Salário, Satisfação com os Colegas, Satisfação com a Chefia, Satisfação com as Promoções e Satisfação com o Conteúdo do Trabalho (SIQUEIRA, 1995; 2008). Esta variável é considerada dependente ou resposta. São inclusas, ainda, algumas variáveis laborais e biossociodemográficas, para fins de caracterização da amostra.

5.1. População e amostra

Participaram do presente estudo 192 profissionais, homens (n=106) e mulheres (n=85)⁹, divididos entre duas categorias profissionais: Docentes (n=117) e Servidores Técnico-administrativos (n=75) do *campus* I da Universidade Estadual da Paraíba, situado na cidade de Campina Grande. Buscou-se, na medida do possível, equiparar numericamente a amostra em função da categoria profissional. Foram excluídos da presente pesquisa os profissionais aposentados e aqueles afastados de suas funções por pelo menos seis meses antes da coleta dos dados, por questões de saúde ou de outra natureza.

Apesar da utilização de uma amostragem *accidental*, considerada não-probabilística¹⁰, parâmetros estatísticos foram estipulados *a priori* objetivando o cálculo do tamanho amostral mínimo em função da abordagem estatística empregada (Regressão Linear Múltipla). Este é um passo importante e decisivo quando da utilização de métodos estatísticos de análise de dados, uma vez que o tamanho amostral afeta significativamente o poder estatístico e, por conseguinte, o ajuste dos modelos propostos e a confiabilidade dos resultados obtidos

⁹ Um respondente deixou de informar o gênero.

¹⁰ Diz-se da amostragem por conveniência, considerando o maior número possível de pessoas que se dispuserem a colaborar com o estudo (SARRIÁ, GUARDIÁ & FREIXA, 1999).

(TABACHNICK; FIDELL, 2001; FIELD, 2007; DANCEY; REIDY, 2009). São apresentados a seguir os parâmetros fixados para o cálculo do tamanho amostral mínimo:

- *Tamanho do Efeito*: este parâmetro diz respeito à magnitude de um efeito observado. Em outras palavras, diz respeito ao grau de influência que uma variável exerce sobre outra (este valor é, geralmente, padronizado). Juntamente com o *Poder Estatístico*, este parâmetro está intimamente relacionado à acurácia dos resultados obtidos por um modelo estatístico (DANCEY; REIDY, 2009). Para fins desse estudo, foi especificado um efeito de magnitude *média*, cujo valor é igual a **0,5**;

- *Critério de Significância*: A Significância, representada sob o rótulo de *p*-valor, indica a probabilidade de encontrarmos um resultado estatístico de um tamanho particular sob a hipótese nula, ou seja, um resultado espúrio (DANCEY; REIDY, 2009). Seguindo a tendência em Ciências Sociais, estipulou-se como *valor máximo* para a rejeição da hipótese nula uma probabilidade de 5% (ou igual a **0,05**);

- *Poder Estatístico*: Trata-se da habilidade de um teste estatístico em detectar um *efeito* de um tamanho particular. Para fins desse estudo, será estipulado o valor de **0,8**, ou seja, o tamanho amostral mínimo será calculado de modo a nos fornecer uma probabilidade de 80% de detectar um efeito de $|0,5|$, caso ele exista na amostra;

- *Número de Preditores*: A razão entre o número de variáveis preditoras e o tamanho amostral constitui elemento decisivo para a confiabilidade dos resultados. Uma vez que foram utilizados *dois* modelos teóricos multifatoriais, sendo o primeiro composto por *seis* preditores e o segundo composto por *cinco* dimensões, chega-se a um número total de **30 preditores** para o cálculo do tamanho amostral, uma vez que serão delineados *cinco* modelos de Regressão, dentro de cada qual serão considerados *seis* preditores.

Com o uso do *software* GPower (FAUL; ERDFELDER, 1992), determinou-se o número mínimo de participantes em $n=187$, com valor crítico da Razão-F (30, 156)=1,5324. Desse modo, nossa amostra superou ligeiramente o valor estatisticamente sugerido.

5.2. Critérios de Inclusão

Participaram do estudo professores da UEPB, de variadas titulações, efetivos ou substitutos dos cursos de graduação e pós-graduação, em pleno exercício de suas atividades e que se dispuseram a fazer parte do estudo; também Servidores Técnico-administrativos, em pleno exercício de suas atividades. Todos estão lotados nos departamentos situados nos seguintes Centros: Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS), Ciências e Tecnologia (CCT), Ciências Jurídicas (CCJ), Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) e Educação (CEDUC I e II).

5.3. Instrumentos

Para a realização do presente estudo optou-se pela utilização de instrumentos padronizados e validados no contexto brasileiro. Além disso, por razões de coerência teórico-metodológica, buscou-se o emprego de medidas desenvolvidas com base nos modelos teóricos utilizados. Destarte, foram utilizadas escalas criadas *ad hoc* para a operacionalização de tais modelos.

Os participantes responderam a um protocolo de coleta de dados composto das seguintes medidas:

Escala de Satisfação no Trabalho – Versão Reduzida (EST-R): Criado por Siqueira (1995), possui 15 itens em sua versão reduzida, onde é solicitado que o participante indique, numa escala de 7 pontos (1="Totalmente insatisfeito"; 7="Totalmente satisfeito") o

quanto se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um dos itens propostos. É composta pelos cinco fatores ou dimensões teóricas do modelo de Satisfação no Trabalho, mencionadas na seção 2.2 deste texto (SIQUEIRA, 1995; 2008). São elas: Satisfação com o Salário, Satisfação com os Colegas, Satisfação com a Chefia, Satisfação com as Promoções e Satisfação com o Conteúdo do Trabalho. A escala apresenta bons índices de precisão, com coeficientes alfa de Cronbach variando de 0,82 a 0,92.

Questionário de Valores Humanos Básicos (QVB): Composto por uma lista de 18 Valores que devem ser avaliados pelo respondente numa escala tipo Likert de 7 pontos (“nada importante”=1; “totalmente importante”=7), indicando em que grau cada valor representa um princípio-guia na vida do sujeito. É formada por seis fatores, já descritos no capítulo 3, que compõem as seis subfunções teóricas dos Valores. Esta escala apresenta um índice de confiabilidade de 0,74.

Ficha de caracterização sociodemográfica: Utilizada para o levantamento de variáveis biossociodemográficas da amostra. O Quadro 1 apresenta os itens laborais e biossociodemográficos investigados.

No intuito de evitar efeitos de ordem, as medidas de Valores e Satisfação passaram pelo procedimento de contrabalanceamento. Assim, duas versões do protocolo de coleta de dados foram confeccionadas; na primeira, denominada “Forma A”, os indivíduos responderam à Escala de Satisfação no Trabalho seguida do Questionário de Valores Humanos básicos; na “Forma B”, os participantes responderam às escalas em ordem inversa (Valores Humanos seguido de Satisfação no Trabalho). Esta distribuição entre os respondentes se deu de forma aleatória, e cada indivíduo respondeu a apenas um protocolo. A ficha de caracterização biossociodemográfica constava invariavelmente na última folha do

Quadro 1: Variáveis laborais e biossociodemográficas

Variável	Tipo de Variável	Codificação
Categoria profissional	Categórica, Nominal, Binária.	0. Professor 1. Servidor Técnico-administrativo
Tipo de Vínculo Institucional	Categórica, Nominal, Politômica.	0. Efetivo 1. Substituto 2. Comissionado 3. Outro
Centro em que trabalha	Categórica, Nominal, Politômica.	0. CCBS 1. CCT 2. CCSA 3. CEDUC I 4. CEDUC II 5. CCJ 6. Outro
Gênero	Categórica, Nominal, Binária.	0. Masculino 1. Feminino
Idade	Numérica, Discreta.	Não se aplica.
Tempo de serviço na UEPB	Numérica, Discreta.	Não se aplica.
Estado civil	Categórica, Nominal, Politômica.	0. Casado 1. Solteiro 2. Divorciado 3. Viúvo 4. União Estável 5. Outro
Religião	Categórica, Nominal, Politômica.	0. Nenhuma 1. Católica 2. Evangélica 3. Espírita 4. Outra
Grau de religiosidade	Numérica, Discreta.	Intervalo de 0 a 10.
Número de filhos	Numérica, Discreta.	Não se aplica.
Escolaridade	Categórica, Ordinal, Politômica.	0. Ensino médio 1. Graduado 2. Mestre 3. Doutor 4. Pós-Doutor
Renda mensal própria	Categórica, Ordinal, Politômica.	0. De 1 a 2 salários-mínimos 1. De 2 a 4 salários-mínimos 2. De 4 a 6 salários-mínimos 3. De 6 a 8 salários-mínimos 4. De 8 a 10 salários-mínimos 5. Acima de 10 salários-mínimos

livreto de coleta de dados. Ao final da coleta, 114 sujeitos (59,4%) haviam respondido à “Forma B”, enquanto os restantes 78 (40,6%) responderam à “Forma A”¹¹.

5.4. Procedimentos de coleta de dados

Os profissionais que compuseram a amostra, tanto docentes quanto servidores técnico-administrativos, foram abordados nas dependências da Universidade, em seus respectivos departamentos, onde eram, após uma breve apresentação dos objetivos do estudo, convidados a participar de forma anônima e voluntária. Após isso, era solicitado que o participante lesse e assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O tempo de resposta não ultrapassou 10 minutos. Vale salientar que o presente estudo só foi levado a cabo após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UEPB (parecer nº. 0224.0.133.000-11), estando de acordo com as diretrizes da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.

5.5. Procedimentos de análise dos dados

Os dados foram tabulados com o auxílio do pacote *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS®, versão 18), onde foram calculadas as estatísticas descritivas (frequências, médias, desvios-padrão, etc.) e inferenciais (correlações e regressões).

No capítulo a seguir, serão apresentados os resultados da pesquisa, bem como as discussões referentes aos mesmos.

¹¹ $\chi^2(1)=6,75$; $p=0,009$, indicando que a diferença entre os números de respondentes em cada categoria de protocolo não difere de frequências esperadas para cada categoria (96).

CAPÍTULO VI

RESULTADOS

No presente capítulo, serão apresentados os resultados do estudo. Para responder aos objetivos propostos, as análises foram efetuadas numa sequência de quatro passos: (1) análises descritivas da Satisfação no trabalho; (2) análises descritivas das Prioridades Axiológicas; (3) análise da suposição de linearidade entre as variáveis e; (4) análise do poder preditivo dos Valores sobre a Satisfação.

Em virtude da heterogeneidade das categorias profissionais que compõem nossa amostra, cada um dos passos supracitados deverá ser executado levando em consideração as duas categorias em separado. Assim, os resultados serão apresentados seguindo os quatro passos em cada categoria profissional.

6.1. Resultados referentes à amostra de Professores

6.1.1. Caracterização biossociodemográfica e laboral da amostra de professores

A amostra de docentes (n=117; 60,9%) foi composta, em sua maioria, por professores efetivos (n=91; 77,8%), seguido dos professores substitutos (n=22; 18,8%) e aqueles com outro tipo de vínculo institucional (professores visitantes) (n=3; 2,6%). Os respondentes desta categoria foram predominantemente oriundos do CCBS (n=48; 41%), CCT (n=21; 17,9%) e CCSA (n=20; 17,1%). Os demais centros (CEDUC, CCJ e Outros) reuniram os demais 23,1% da amostra válida (n=27). Um respondente não informou o centro de origem, correspondendo a 0,9% da amostra.

Os professores da amostra são majoritariamente homens (n=63; 53,8%), com idade variando entre 25 e 67 anos (M=45,5; dp=9,22), casados (n=71; 60,7%) e católicos (n=56;

47,9%), com mestrado (n=57; 48,7%), renda acima de 10 salários-mínimos (n=57; 48,7%) e tempo médio na instituição variando entre um ano ou menos até 41 anos (M=14,2; dp=10,45). As Tabelas 1 e 2 abaixo apresentam os sumários da caracterização biossociodemográfica e laboral dos professores consultados.

Tabela 1: Caracterização biossociodemográfica da amostra de docentes

		n	%	Média	dp
Gênero	Masculino	63	53,8		
	Feminino	54	46,2		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Estado Civil	Casado	71	60,7		
	Solteiro	23	19,7		
	Divorciado	11	9,4		
	Viúvo	1	0,9		
	União Estável	9	7,7		
	Outro	2	1,7		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Religião	Nenhuma	27	23,1		
	Católica	56	47,9		
	Evangélico/Pentecostal	10	8,5		
	Espírita	21	17,9		
	Outra	3	2,6		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Idade				45,55	9,22
Grau de Religiosidade				5,57	2,96

Tabela 2: Caracterização laboral da amostra de docentes

		n	%	Média	dp
Vínculo Institucional	Efetivo	91	77,8		
	Substituto	22	18,8		
	Outro	3	2,6		
	Não Respondeu	1	0,9		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Centro de Origem	CCBS	48	41		
	CCT	21	17,9		
	CCSA	20	17,1		
	CEDUC I	14	12		
	CEDUC II	6	5,1		
	CCJ	5	4,3		
	Outro	2	1,7		
	Não Respondeu	1	0,9		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Escolaridade	Graduado	9	7,7		
	Mestre	57	48,7		
	Doutor	46	39,3		
	Pós-doutor	4	3,4		
	Não Respondeu	1	0,9		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Renda Mensal	2-4 salários-mínimos	5	4,3		
	4-6 salários-mínimos	15	12,8		
	6-8 salários-mínimos	19	16,2		
	8-10 salários-mínimos	20	17,1		
	>10 salários-mínimos	57	48,7		
	Não Respondeu	1	0,9		
	<i>Total</i>	<i>117</i>	<i>100</i>		
Tempo de serviço na UEPB				14,2	10,45

6.1.2. Satisfação no Trabalho e Prioridades Axiológicas da amostra de Professores

Esta seção apresentará as estatísticas descritivas dos níveis de Satisfação no Trabalho, levando em consideração as cinco dimensões propostas pelo modelo adotado (SIQUEIRA, 1995; 2008), bem como os resultados referentes às Prioridades Axiológicas dos

respondentes da amostra de professores. As subseções a seguir apresentam os resultados de cada um dos passos metodológicos seguidos, conforme mencionado no *caput* deste capítulo.

6.1.2.1. Satisfação no Trabalho: resultados da amostra de Professores

A perspectiva acerca da Satisfação no Trabalho adotada neste estudo considera a existência de cinco dimensões subjacentes ao construto: (1) Satisfação com os Colegas, (2) Satisfação com a Chefia, (3) Satisfação com o Salário, (4) Satisfação com as Promoções e (5) Satisfação com o Conteúdo do Trabalho (SIQUEIRA, 1995; 2008). Para cada uma dessas dimensões, mensuradas através da Escala de Satisfação no Trabalho (EST-R), foi calculado um escore fatorial individual, sendo cada uma das referidas dimensões investigada separadamente das demais. As estatísticas descritivas para cada uma das dimensões são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3: Estatísticas descritivas das dimensões da Satisfação na amostra de docentes

Dimensão	Mínimo	Máximo	Média	dp
Satisfação com a Chefia	3,00	7,00	5,57	0,95
Satisfação com o Conteúdo do Trabalho	2,67	7,00	5,24	0,99
Satisfação com os Colegas	1,33	7,00	4,82	1,16
Satisfação com o Salário	1,00	7,00	4,40	1,32
Satisfação com as Promoções	1,67	7,00	4,54	1,22

Pode-se observar na Tabela 3 que a dimensão com maior pontuação média foi a Satisfação com a chefia (M=5,57; dp=0,95), seguida da Satisfação com o conteúdo do trabalho (M=5,24; dp=0,99), Satisfação com os colegas (M=4,82; dp=1,16) e Satisfação com

as promoções ($M=4,54$; $dp=1,22$). A dimensão Satisfação com o salário apresentou os menores escores médios ($M=4,40$; $dp=1,32$).

Além das estatísticas descritivas, foram calculadas as frequências por intervalo¹² da escala de resposta, conforme as instruções de apuração da EST-R (SIQUEIRA, 2008). Assim, as pontuações média entre 1 e 3,9 receberam o rótulo “Insatisfeito”; os escores entre 4 e 4,9 receberam o rótulo “Indiferente”, e as pontuações acima de 4,9 receberam o rótulo “Satisfeito”. A Tabela 4 apresenta as frequências por intervalo para as cinco dimensões da Satisfação.

Tabela 4: Frequências por intervalo nas cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

Intervalo	X<3,9	3,9<X<4,9	X>4,9
	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
Colegas	24 (21,1%)	20 (17,5%)	70 (61,4%)
Chefia	8 (7%)	8 (7%)	98 (86%)
Salário	37 (32,5)	19 (16,7%)	58 (50,9%)
Promoções	33 (28,9%)	29 (25,4%)	52 (45,6%)
Conteúdo	14 (12,3%)	24 (21,1%)	76 (66,7%)

A Tabela 4 aponta que a maioria dos professores ($n=70$; 61,4%) considera-se “Satisfeita” com a relação estabelecida com os colegas, enquanto 21,1% ($n=24$) consideram-se “Insatisfeitos”. Dos respondentes, 17,5% afirmaram estar “indiferentes” em termos de satisfação com os colegas.

Como pode ser visualizado na Tabela 4, a maioria dos professores consultados ($n=98$; 86%) considera-se “Satisfeita” com a relação com a chefia. Apenas 7% da amostra

¹² A amostra válida para os índices de Satisfação no trabalho foi de 114 docentes.

consideram-se “insatisfeitos” com a chefia, e iguais 7% posicionam-se de modo “indiferente” quanto à satisfação com esta dimensão.

Pouco mais da metade dos professores (n=58; 50,9%) considera-se “Satisfeita” com o salário, enquanto 32,5% consideram-se “insatisfeitos”. A posição “indiferente” reuniu 19 professores, correspondendo a 16,7% dos respondentes válidos (n=114).

Podemos observar na Tabela 4 que, assim como nas dimensões anteriores, a maioria (n=52; 45,6%) dos professores se considera “satisfeita” com as promoções. Entretanto, mais de um quarto da amostra considera-se “insatisfeita” (28,9%), estando os demais 25,4% na posição “indiferente”.

A Tabela 4 aponta que 66,7% dos professores consideram-se “satisfeitos” com o conteúdo do trabalho que realizam, ao passo que apenas 12,3% dos sujeitos consideram-se “insatisfeitos”, ficando os restantes 21,1% na posição intermediária “indiferente”.

Na próxima subseção, serão apresentados os resultados descritivos das Prioridades Axiológicas dos professores consultados. Serão apresentadas estatísticas descritivas centradas nos Valores e nas Subfunções que os congregam.

6.1.2.2. Prioridades Axiológicas: resultados da amostra de Professores

A Teoria Funcionalista dos Valores Humanos (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009) propõe a existência de 18 Valores básicos que, concatenados, formam uma estrutura composta por seis subfunções, cada qual respondendo a uma classe específica de necessidades humanas. Com base neste argumento, os resultados relativos às Prioridades Axiológicas serão apresentados com foco tanto nas subfunções quanto nos valores específicos que compõem cada uma delas (Tabela 5). Foram calculadas estatísticas descritivas das subfunções valorativas e de seus Valores específicos.

Tabela 5: Estatísticas descritivas das subfunções e Valores na amostra de docentes

<i>Subfunções e Valores</i>	Mínimo	Máximo	Média	dp
EXPERIMENTAÇÃO	3,00	7,00	5,25	0,75
Sexualidade	2,00	7,00	5,71	1,00
Emoção	1,00	7,00	4,39	1,21
Prazer	3,00	7,00	5,67	0,99
REALIZAÇÃO	2,33	6,67	4,77	0,83
Poder	1,00	7,00	3,92	1,16
Prestígio	1,00	7,00	4,46	1,32
Êxito	2,00	7,00	5,96	0,92
EXISTÊNCIA	2,67	7,00	6,16	0,78
Saúde	2,00	7,00	6,13	1,14
Estabilidade pessoal	1,00	7,00	5,95	1,07
Sobrevivência	2,00	7,00	6,37	0,95
SUPRAPESSOAL	4,33	7,00	5,96	0,61
Conhecimento	4,00	7,00	6,18	0,80
Beleza	2,00	7,00	5,38	1,12
Maturidade	5,00	7,00	6,28	0,73
INTERACIONAL	3,67	7,00	5,95	0,73
Apoio social	3,00	7,00	6,05	0,97
Afetividade	2,00	7,00	6,22	1,01
Convivência	2,00	7,00	5,59	1,07
NORMATIVA	3,00	7,00	5,22	0,97
Religiosidade	1,00	7,00	5,18	1,97
Obediência	2,00	7,00	5,78	1,09
Tradição	2,00	7,00	4,67	1,12

Conforme pode ser visualizado na Tabela 5, a subfunção que apresentou os maiores escores médios foi Existência (M=6,16; dp=0,78), seguido de Suprapessoal (M=5,96; dp=0,61), Interacional (M=5,95; dp=0,73), Experimentação (M=5,25; dp=0,75), Normativa

(M=5,22; dp=0,97) e Realização (M=4,77; dp=0,83). Quanto aos Valores, aqueles com maiores pontuações médias foram Maturidade (M=6,28; dp=0,73), Afetividade (M=6,22; dp=1,01) e Conhecimento (M=6,18; dp=0,80). Os Valores Poder (M=3,92; dp=1,16) e Emoção (M=4,39; dp=1,21) apresentaram os menores escores médios de importância.

6.1.3. Investigando a suposição de linearidade entre as variáveis Satisfação no Trabalho e Valores Humanos na amostra de Professores

Conforme fora mencionado no capítulo IV, este estudo teve como um de seus objetivos analisar as relações lineares estabelecidas entre a Satisfação no Trabalho e as Prioridades Axiológicas. Com vistas a responder a este objetivo, foram realizadas análises de correlação momento-produto de Pearson (r), que oferecem uma medida padronizada da covariância entre as variáveis (FIELD, 2007; DANCEY; REIDY, 2009). A seguir serão apresentados os resultados das correlações entre as subfunções, seus Valores correspondentes e cada uma das cinco dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 6: Matriz de correlações entre a subfunção Experimentação, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Experimentação	1	0,66**	0,79**	0,64**	-0,24**	0,03	-0,04	-0,02	-0,02
2. Sexualidade		1	0,32**	0,13	0,00	0,14	0,18	0,11	0,15
3. Emoção			1	0,28**	-0,19*	-0,01	-0,09	-0,02	-0,09
4. Prazer				1	-0,31**	-0,04	-0,15	-0,14	-0,09
5. Colegas					1	0,41**	0,28**	0,43**	0,41**
6. Chefia						1	0,36**	0,43**	0,48**
7. Salário							1	0,69**	0,50**
8. Promoções								1	0,48**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Conforme pode ser visualizado na Tabela 6, a subfunção Experimentação correlacionou-se moderada, inversa e significativamente com a dimensão Colegas ($r=-0,24$; $p<0,01$). Dos Valores constituintes dessa subfunção, somente Prazer ($r=-0,31$; $p<0,01$) e Emoção ($r=-0,19$; $p<0,05$) apresentaram correlações significativas com a dimensão Colegas. Tanto a subfunção Experimentação quanto os Valores da mesma não se correlacionaram significativamente com as demais dimensões da Satisfação no Trabalho. A Tabela 7 apresenta as correlações entre a subfunção Realização, seus Valores e as dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 7: Matriz de correlações entre a subfunção Realização, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		0,67*	0,75*	0,80*					
1. Realização	1	*	*	*	-0,13	0,07	-0,02	-0,10	0,13
2. Êxito		1	*	*	0,13	0,16	-0,18	-0,09	0,17
3. Poder			1	*	-0,15	0,02	0,13	0,00	0,15
4. Prestígio				1	0,21*	0,00	-0,02	-0,13	0,00
5. Colegas					1	0,41*	0,28*	0,43*	0,41*
6. Chefia						1	0,36*	0,43*	0,48*
7. Salário							1	0,69*	0,50*
8. Promoções								1	0,48*
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p<0,05$;
** $p<0,01$

Os resultados apresentados na Tabela 7 apontam que a subfunção Realização não apresentou correlações estatisticamente significativas com as dimensões da Satisfação no Trabalho. Por sua vez, o Valor Prestígio correlacionou-se negativamente ($r=-0,21$; $p<0,05$)

com a dimensão Colegas. A Tabela 8 a seguir apresenta as correlações entre a subfunção Existência e seus Valores com as dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 8: Matriz de correlações entre a subfunção Existência, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Existência	1	0,77**	0,75**	0,72**	-0,07	0,12	-0,07	0,06	-0,05
2. Estabilidade Pessoal		1	0,43**	0,25**	0,01	0,16	-0,08	0,04	0,05
3. Sobrevivência			1	0,29**	-0,07	0,06	-0,16	-0,04	-0,15
4. Saúde				1	-0,10	0,04	0,06	0,12	-0,02
5. Colegas					1	0,41**	0,28**	0,43**	0,41**
6. Chefia						1	0,36**	0,43**	0,48**
7. Salário							1	0,69**	0,50**
8. Promoções								1	0,48**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: *p<0,05; **p<0,01

A Tabela 8 aponta que tanto a subfunção Existência quanto seus Valores correspondentes não apresentaram correlações estatisticamente significativas com quaisquer das dimensões da Satisfação no Trabalho. A seguir (Tabela 9) serão apresentados os resultados para a subfunção Suprapessoal os Valores que a compõem.

Tabela 9: Matriz de correlações entre a subfunção Suprapessoal, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Suprapessoal	1	0,66**	0,75**	0,65**	-0,04	0,18	-0,07	-0,02	0,09
2. Conhecimento		1	0,14	0,33**	0,15	0,27**	-0,03	0,11	0,18
3. Beleza			1	0,16	-0,12	0,08	0,03	-0,03	0,04
4. Maturidade				1	-0,08	0,03	-0,19*	-0,12	-0,02
5. Colegas					1	0,41**	0,28**	0,43**	0,41**
6. Chefia						1	0,36**	0,43**	0,48**
7. Salário							1	0,69**	0,50**
8. Promoções								1	0,48**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: *p<0,05; **p<0,01

Conforme pode ser visualizado na Tabela 9, a subfunção Suprapessoal não apresentou correlações significativas com quaisquer das dimensões da Satisfação no Trabalho. Por outro lado, o Valor Conhecimento correlacionou-se significativamente com a dimensão Chefia ($r=0,27$; $p<0,01$), enquanto o Valor Maturidade correlacionou-se negativamente com a dimensão Salário ($r=-0,19$; $p<0,05$).

A Tabela 10 abaixo apresenta os resultados referentes à subfunção Interacional e seus Valores com as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho. Pode-se observar que a subfunção Interacional correlacionou-se significativamente apenas com a dimensão Chefia ($r=0,24$; $p<0,01$). Por sua vez, os Valores Apoio Social e Convivência correlacionaram-se significativamente com a dimensão Chefia ($r=0,23$ e $r=0,22$; $p<0,05$ respectivamente); o Valor Convivência correlacionou-se com a dimensão Promoções ($r=0,22$; $p<0,05$).

Tabela 10: Matriz de correlações entre a subfunção Interacional, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de professores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Interacional	1	0,75**	0,67**	0,64**	0,14	0,24**	0,17	0,18	0,11
2. Apoio Social		1	0,33**	0,27**	0,10	0,23*	0,11	0,12	0,03
3. Afetividade			1	0,08	-0,02	0,05	0,01	0,00	0,04
4. Convivência				1	0,19*	0,22*	0,17	0,22*	0,13
5. Colegas					1	0,41**	0,28**	0,43**	0,41**
6. Chefia						1	0,36**	0,43**	0,48**
7. Salário							1	0,69**	0,50**
8. Promoções								1	0,48**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p<0,05$; ** $p<0,01$

A Tabela 11 a seguir apresenta os resultados referentes à subfunção Normativa, seus Valores correspondentes e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho. Conforme pode ser

observado, a subfunção Normativa, bem como seus Valores componentes, não apresentaram correlações significativas com quaisquer das dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 11: Matriz de correlações entre a subfunção Normativa, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de docentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Normativa	1	0,74**	0,63**	0,64**	0,12	0,18	-0,05	-0,08	0,09
2. Religiosidade		1	0,09	0,1	0,09	0,13	-0,13	-0,06	-0,02
3. Obediência			1	0,52**	0,03	0,14	-0,07	-0,13	0,1
4. Tradição				1	0,13	0,18	0,12	0,05	0,11
5. Colegas					1	0,41**	0,28**	0,43**	0,41**
6. Chefia						1	0,36**	0,43**	0,48**
7. Salário							1	0,69**	0,50**
8. Promoções								1	0,48**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: *p<0,05; **p<0,01

Conhecidas as relações lineares estabelecidas entre as subfunções e Valores sobre as dimensões da Satisfação no Trabalho, será investigado seu poder preditivo sobre cada dimensão da Satisfação com a qual tenha um relacionamento linear identificado.

6.1.4. Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho dos Professores

A investigação preliminar acerca das relações lineares estabelecidas entre as Prioridades Axiológicas e as dimensões da Satisfação no Trabalho sugerem que os Valores e subfunções estão correlacionados com a Satisfação, exceto a dimensão Conteúdo do trabalho com a qual não foi observada nenhuma associação em termos de Valores. Conhecidos os potenciais preditores de cada uma das dimensões da Satisfação, foram gerados modelos de Regressão Linear Múltipla através do método *Stepwise* através do qual foram investigados os preditores significativos para as referidas dimensões.

A Tabela 12 apresenta os resultados da análise de Regressão para a dimensão Colegas, tendo como preditores a subfunção Experimentação e dois de seus Valores correspondentes, Emoção e Prazer.

Tabela 12: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Colegas na amostra de docentes

Preditor	<i>R</i>	R^2 ajustado	F	Beta	<i>t</i>
<i>Prazer</i>	0,307	0,09	(1; 111) =11,587**	-0,307	-3,404**

** $p < 0,01$

O modelo apresentado na Tabela 12 aponta que o Valor Prazer [$F(1; 111)=11,587$; $p < 0,01$] foi capaz de explicar quase 10% da variância total da dimensão Colegas, predizendo-a negativamente ($\beta = -0,307$), sendo o coeficiente de regressão estatisticamente diferente de zero ($t > 1,96$). Esse resultado sugere que, à mudança de um desvio-padrão na pontuação do Valor Prazer está associada uma mudança da ordem de 0,3 desvios na dimensão Colegas, tratando-se de uma predição considerada moderada. A seguir (Tabela 13) serão apresentados os resultados da análise de Regressão tendo como variável resposta a dimensão Chefia.

Tabela 13: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Chefia na amostra de docentes

Preditor	<i>R</i>	R^2 ajustado	F	Beta	<i>t</i>
<i>Interacional</i>	0,235	0,05	(1; 110) =5,511*	0,235	2,536*

* $p < 0,05$

Dos três preditores incluídos no modelo (Interacional, Apoio Social e Convivência), somente a subfunção Interacional obteve índices significativos de predição [$F(1; 110)=5,511$; $p < 0,05$], embora tenha explicado apenas 5% da variância total da dimensão Chefia. Trata-se, entretanto, de uma predição moderada ($\beta = 0,235$) e estatisticamente diferente de zero ($t > 1,96$).

A Tabela 14 apresenta os resultados referentes à dimensão Salário. Como somente o Valor Maturidade apresentou-se correlacionado a esta dimensão, este será o preditor considerado no modelo.

Tabela 14: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Salário na amostra de docentes

Preditor	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Maturidade</i>	0,19	0,03	(1; 111) =4,148*	-0,19	-2,037

*p<0,05

O Valor Maturidade [F(1; 111)=4,148; $p<0,05$] entrou no modelo de Regressão explicando apenas 3% da variância total na dimensão Salário, sendo esta predição estatisticamente diferente de zero ($t>1,96$) negativa e de ordem fraca ($\beta=0,19$).

Na Tabela 15 a seguir serão apresentados os resultados referentes à dimensão Promoções. Assim como na dimensão Salário, apenas um Valor (Convivência) mostrou-se linearmente associado a esta dimensão, sendo portanto o único preditor a ser incluso no modelo de Regressão.

Tabela 15: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Promoções na amostra de docentes

Preditor	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Convivência</i>	0,221	0,05	(1; 111) =5,725*	0,221	2,393*

*p<0,05

A Tabela 15 aponta que o Valor Convivência [F(1; 111)=5,725; $p<0,05$] entrou no modelo de regressão como preditor significativamente diferente de zero ($t>1,96$), sendo esta predição de magnitude de fraca a moderada ($\beta=0,221$).

Na seção a seguir, serão apresentados os dados descritivos da amostra de profissionais técnico-administrativos consultados em nosso estudo.

6.2. Resultados referentes à amostra de Servidores Técnico-administrativos

6.2.1. Caracterização biossociodemográfica e laboral da amostra de Servidores Técnico-administrativos

A amostra de servidores técnico-administrativos (n=75; 39,1%) foi composta, em sua maioria, por profissionais efetivos (n=52; 69,3%), seguido dos servidores comissionados (n=17; 22,7%) e aqueles com outro tipo de vínculo institucional (n=4; 5,3%). Os respondentes desta categoria foram predominantemente oriundos do CCBS (n=19; 25,3%), CCSA (n=14; 18,7%) e CCJ (n=13; 17,3%). Os demais centros (CEDUC I e II, CCT e Outros) reuniram os demais 38,7% da amostra válida (n=29).

Os servidores técnico-administrativos da amostra são majoritariamente homens (n=43; 57,3%), com idade variando entre 23 e 57 anos (M=38,62; dp=10,84), casados (n=36; 48%) e católicos (n=37; 49,3%), graduados (n=45; 60%), com renda entre dois e quatro salários-mínimos (n=36; 48%) e tempo médio na instituição variando entre uma ano ou menos até 36 anos (M=12,59; dp=12,85). As Tabelas 16 e 17 abaixo apresentam os sumários da caracterização biossociodemográfica e laboral dos profissionais técnico-administrativos consultados.

Tabela 16: Caracterização biossociodemográfica da amostra de servidores técnico-administrativos

		n	%	Média	dp
Gênero	Masculino	43	57,3		
	Feminino	31	41,3		
	Não respondeu	1	1,3		
	<i>Total</i>	<i>75</i>	<i>100%</i>		
Estado Civil	Casado	36	48		
	Solteiro	24	32		
	Divorciado	3	4		
	Viúvo	2	2,7		
	União Estável	2	2,7		
	Outro	4	5,3		
	Não respondeu	4	5,3		
<i>Total</i>	<i>75</i>	<i>100</i>			
Religião	Nenhuma	11	14,7		
	Católica	37	49,3		
	Evangélico/Pentecostal	16	21,3		
	Espírita	3	4		
	Outra	7	9,3		
	Não respondeu	1	1,3		
	<i>Total</i>	<i>75</i>	<i>100</i>		
Idade				38,62	10,84
Grau de Religiosidade				6,68	2,71

Tabela 17: Caracterização laboral da amostra de servidores técnico-administrativos

		n	%	Média	dp
Vínculo Institucional	Efetivo	52	69,3		
	Comissionado	17	22,7		
	Outro	4	5,3		
	Não Respondeu	2	2,7		
	<i>Total</i>	75	100		
Centro de Origem	CCBS	19	25,3		
	CCT	10	13,3		
	CCSA	14	18,7		
	CEDUC I	12	16		
	CEDUC II	5	6,7		
	CCJ	13	17,3		
	Outro	2	2,7		
	<i>Total</i>	75	100		
Escolaridade	Ensino Médio	27	36		
	Graduado	45	60		
	Mestre	3	4		
	<i>Total</i>	75	100		
Renda Mensal	1-2 salários-mínimos	9	12		
	2-4 salários-mínimos	36	48		
	4-6 salários-mínimos	22	29,3		
	6-8 salários-mínimos	3	4		
	8-10 salários-mínimos	1	1,3		
	>10 salários-mínimos	1	1,3		
	Não Respondeu	3	4		
	<i>Total</i>	75	100		
Tempo de serviço na UEPB				12,59	12,85

6.2.2. Satisfação no Trabalho e Prioridades Axiológicas dos Servidores Técnico-administrativos

6.2.2.1. Satisfação no Trabalho: resultados da amostra de servidores técnico-administrativos

Os escores fatoriais em cada dimensão da Satisfação no trabalho foram computados também para a amostra de servidores técnico-administrativos. As estatísticas descritivas para cada uma das referidas dimensões são apresentadas na Tabela 18 a seguir.

Tabela 18: Estatísticas descritivas das dimensões da Satisfação na amostra de servidores técnico-administrativos

Dimensão	Mínimo	Máximo	Média	dp
Satisfação com a Chefia	1,00	7,00	5,67	1,21
Satisfação com os Colegas	2,33	7,00	5,18	1,23
Satisfação com o Conteúdo do Trabalho	1,00	7,00	4,83	1,28
Satisfação com o Salário	1,00	7,00	4,50	1,51
Satisfação com as Promoções	1,00	7,00	3,87	1,49

A Tabela 18 aponta que a dimensão com maior pontuação média foi Satisfação com a chefia (M=5,67; dp=1,21), seguida de Colegas (M=5,18; dp=1,23), Conteúdo do trabalho (M=4,83; dp=1,28) e Salário (M=4,50; dp=1,51). A dimensão com menor nível médio de satisfação foi Promoções (M=3,87; dp=1,49).

Além das estatísticas descritivas, foram calculadas as frequências por intervalo da escala de resposta, conforme as instruções de apuração da EST (SIQUEIRA, 2008). Assim, as pontuações média entre 1 e 3,9 receberam o rótulo “Insatisfeito”; os escores entre 4 e 4,9 receberam o rótulo “Indiferente”, e as pontuações acima de 4,9 receberam o rótulo

“Satisfeito”. A Tabela 19 apresenta as frequências por intervalo para as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 19: Frequências por intervalo nas cinco dimensões da Satisfação para a amostra de servidores técnico-administrativos

Intervalo	X<3,9	3,9<X<4,9	X>4,9
Dimensão	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito
Colegas	11 (15,1%)	16 (21,9%)	46 (63%)
Chefia	7 (9,6%)	2 (2,7%)	64 (87,7%)
Salário	24 (32,9%)	11 (15,1%)	38 (52,1%)
Promoções	35 (47,9%)	16 (21,9%)	22 (30,1%)
Conteúdo	13 (17,8%)	17 (23,3%)	43 (58,9%)

Os resultados expostos na Tabela 19 apontam que a maioria dos servidores técnico-administrativos da amostra considera-se “Satisfeita” com sua relação com os colegas. Apenas 15% dos respondentes consideram-se “Insatisfeitos”, enquanto 16 respondentes (21,9%) consideram-se “indiferentes” no tocante a esta dimensão.

Conforme sugere a Tabela 19, 87,7% dos servidores consultados consideram-se “satisfeitos” com a dimensão Chefia, enquanto somente sete servidores (9,6%) consideram-se insatisfeitos. A posição “indiferente” foi adotada pelos demais 2,7% da amostra.

Os resultados expostos na Tabela 19 acima demonstram que pouco mais da metade (52,1%) da amostra de servidores considera-se “satisfeita” com o salário percebido. Por outro lado, 24 servidores (32,9%) consideram-se “insatisfeitos” e 11 (15,1%), “indiferentes” quanto a esta dimensão.

A Tabela 19 aponta que, diferentemente das demais dimensões, a maioria (47,9%) dos servidores componentes da amostra considera-se “insatisfeita” com a política de

promoções da organização em que trabalham. A posição “indiferente” é assumida por 16 servidores, enquanto apenas 22 sujeitos consideram-se “satisfeitos” com as promoções.

Os resultados expressos na Tabela 19 apontam que a maioria dos servidores (58,9%) considera-se “satisfeita” com o conteúdo e variedade das tarefas que realizam, enquanto 13 servidores (17,8%) consideram-se “insatisfeitos”. Um total de 17 profissionais declararam-se “indiferentes” quanto a esta dimensão da Satisfação no Trabalho.

A subseção seguinte apresentará os resultados relativos às Prioridades Axiológicas dos servidores técnico-administrativos que compuseram a amostra. Os resultados dizem respeito às estatísticas descritivas das subfunções e dos Valores que as compõem.

6.2.2.2. Prioridades Axiológicas: resultados da amostra de Servidores Técnico-administrativos

Os resultados referentes aos Valores Humanos serão apresentados levando em consideração tanto as subfunções propostas pela Teoria Funcionalista (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009) quanto os Valores que compõem tais subfunções. A Tabela 20 abaixo apresenta as estatísticas descritivas para as seis subfunções e os 18 Valores propostos pelo modelo.

Tabela 20: Estatísticas descritivas das subfunções e Valores na amostra de servidores técnico-administrativos

<i>Subfunções e Valores</i>	Mínimo	Máximo	Média	dp
EXPERIMENTAÇÃO	1,67	7,00	5,01	0,97
Sexualidade	1,00	7,00	5,52	1,27
Emoção	1,00	7,00	4,12	1,50
Prazer	1,00	7,00	5,41	1,37
REALIZAÇÃO	2,67	7,00	5,10	0,87
Poder	1,00	7,00	4,20	1,44
Prestígio	1,00	7,00	5,09	1,48
Êxito	3,00	7,00	6,05	0,98
EXISTÊNCIA	1,00	7,00	6,10	1,03
Saúde	3,00	7,00	6,15	1,10
Estabilidade pessoal	1,00	7,00	6,11	1,16
Sobrevivência	2,00	7,00	6,21	1,00
SUPRAPESSOAL	3,00	7,00	5,76	0,78
Conhecimento	3,00	7,00	5,89	0,94
Beleza	1,00	7,00	5,11	1,34
Maturidade	3,00	7,00	6,31	0,88
INTERACIONAL	3,00	7,00	5,92	0,74
Apoio social	3,00	7,00	5,91	0,99
Afetividade	1,00	7,00	6,19	1,28
Convivência	2,00	7,00	5,65	1,19
NORMATIVA	2,33	7,00	5,83	0,87
Religiosidade	1,00	7,00	6,23	1,41
Obediência	4,00	7,00	6,40	0,73
Tradição	1,00	7,00	4,83	1,23

A Tabela 20 aponta que a subfunção com maiores escores médios foi Existência (M=6,10; dp=1,03), seguida de Interacional (M=5,92; dp=0,74), Normativa (M=5,83;

dp=0,87), Suprapessoal (M=5,76; dp=0,78) e Realização (M=5,10; dp=0,87). A subfunção com menor escore médio foi Experimentação, com média de 5,01 (dp=0,97).

Os Valores mais endossados pela amostra de servidores técnico-administrativos foram Obediência (M=6,40; dp=0,73), Maturidade (M=6,31; dp=0,88), Religiosidade (M=6,23; dp=1,41) Sobrevivência (M=6,21; dp=1,00) e Saúde (M=6,12; dp=1,10). Por outro lado, os Valores com menores escores médios de importância foram Emoção (M=4,12; dp=1,50) e Poder (M=4,20; dp=1,44), ambos pertencentes ao critério Pessoal de orientação axiológica.

6.2.3. Investigando a suposição de linearidade entre as variáveis Satisfação no Trabalho e Valores Humanos na amostra de Servidores Técnico-administrativos

De modo análogo ao que fora feito com a amostra de professores, a suposição de linearidade entre os Valores Humanos e a Satisfação no Trabalho foi investigada através da análise de correlação momento-produto de Pearson (r). A seguir serão apresentados os resultados das correlações entre as subfunções valorativas (com seus respectivos valores correspondentes) e cada uma das cinco dimensões da Satisfação no Trabalho aqui consideradas.

Tabela 21: Matriz de correlações entre a subfunção Experimentação, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Experimentação	1	0,67**	0,69**	0,74	0,20	0,20	0,10	0,06	0,20
2. Sexualidade		1	0,16	0,32**	0,18	0,11	0,09	0,09	0,11
3. Emoção			1	0,23	0,05	0,2	0,26*	0,11	0,27*
4. Prazer				1	0,20	0,1	-0,15	-0,08	0,24
5. Colegas					1	0,52**	0,32**	0,43**	0,64**
6. Chefia						1	0,40**	0,50**	0,62**
7. Salário							1	0,61**	0,58**
8. Promoções								1	0,62**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Os resultados apresentados na Tabela 21 apontam que a subfunção Experimentação não esteve correlacionada com nenhuma das cinco dimensões da Satisfação no Trabalho. Por sua vez, o Valor Emoção esteve associado às dimensões Salário ($r=0,26$; $p < 0,05$) e Conteúdo do Trabalho ($r=0,27$; $p < 0,05$). A Tabela 22 a seguir apresenta os resultados relativos à subfunção Realização e seus Valores correspondentes.

Tabela 22: Matriz de correlações entre a subfunção Realização, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Realização	1	0,45**	0,79**	0,65**	0,07	0,00	0,07	0,07	0,01
2. Êxito		1	0,25*	-0,10	-0,06	-0,01	0,10	0,04	-0,01
3. Poder			1	0,22	0,00	0,00	0,09	0,08	-0,05
4. Prestígio				1	0,16	0,00	-0,01	0,00	0,10
5. Colegas					1	0,52**	0,32**	0,43**	0,64**
6. Chefia						1	0,40**	0,50**	0,62**
7. Salário							1	0,61**	0,58**
8. Promoções								1	0,62**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

A Tabela 22 mostra que nem a subfunção Realização ou nenhum de seus respectivos Valores correspondentes mostrou-se associado a quaisquer das dimensões da Satisfação no Trabalho. A seguir encontra-se na Tabela 23 os resultados referentes à subfunção Existência e seus Valores componentes.

Tabela 23: Matriz de correlações entre a subfunção Existência, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		0,84*	0,75*	0,85*	0,33*	0,24*			
1. Existência	1	*	*	*	*	*	0,05	0,17	0,22
			0,43*	0,56*	0,39*	0,33*		0,33*	0,35*
2. Estabilidade Pessoal		1	*	*	*	*	0,04	*	*
3. Sobrevivência			1	0,26*	0,18	0,11	-0,01	-0,09	0,04
4. Saúde				1	0,29*	0,16	0,20	0,20	0,21
						0,52*	0,32*	0,43*	0,64*
5. Colegas					1	*	*	*	*
							0,40*	0,50*	0,62*
6. Chefia						1	*	*	*
								0,61*	0,58*
7. Salário							1	*	*
									0,62*
8. Promoções								1	*
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Da Tabela 23 pode-se observar que a subfunção Existência esteve diretamente correlacionada a duas das cinco dimensões da Satisfação no Trabalho: Colegas ($r=0,33$; $p < 0,01$) e Chefia ($r=0,24$; $p < 0,01$). O Valor Estabilidade Pessoal mostrou-se diretamente correlacionado às dimensões Colegas ($r=0,39$; $p < 0,01$), Chefia ($r=0,33$; $p < 0,01$), Promoções ($r=0,33$; $p < 0,01$) e Conteúdo do trabalho ($r=0,35$; $p < 0,01$), deixando de fazê-lo somente com a dimensão Salário. O Valor Saúde, por sua vez, esteve associado apenas à dimensão Colegas

($r=0,29$; $p<0,05$). A Tabela 24 apresenta os resultados referentes à subfunção Suprapessoal e seus Valores componentes.

Tabela 24: Matriz de correlações entre a subfunção Suprapessoal, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Suprapessoal	1	0,58*	0,81*	0,77*	0,34*	0,32*			0,30*
		*	*	*	*	*	0,16	0,10	*
2. Conhecimento		1	0,11	0,30*	0,07	0,07	0,18	0,03	0,16
				*	0,46*	0,30*	0,32*		
3. Beleza			1	*	*	*	0,11	0,16	0,27*
					0,36*				
4. Maturidade				1	*	0,27*	0,05	0,00	0,21
						0,52*	0,32*	0,43*	0,64*
5. Colegas					1	*	*	*	*
							0,40*	0,50*	0,62*
6. Chefia						1	*	*	*
								0,61*	0,58*
7. Salário							1	*	*
									0,62*
8. Promoções								1	*
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Pode-se observar na Tabela 24 que a subfunção Suprapessoal mostrou-se diretamente associada às dimensões Colegas ($r=0,34$; $p<0,01$), Chefia ($r=0,32$; $p<0,01$) e Conteúdo do trabalho ($r=0,30$; $p<0,01$). O Valor Beleza esteve correlacionado às dimensões Colegas ($r=0,30$; $p<0,01$), Chefia ($r=0,32$; $p<0,01$) e Conteúdo do trabalho ($r=0,27$; $p<0,05$), ao passo que o Valor Maturidade apresentou correlações significativas com as dimensões Colegas ($r=0,36$; $p<0,01$) e Chefia ($r=0,27$; $p<0,05$). A seguir (Tabela 25) serão apresentados os resultados das correlações entre a subfunção Interacional, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho.

Tabela 25: Matriz de correlações entre a subfunção Interacional, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Interacional	1	0,52**	0,70**	0,67**	0,02	0,08	0,11	0,04	0,11
2. Apoio Social		1	0,06	0,06	-0,02	0,07	0,17	0,01	0,11
3. Afetividade			1	0,18	0,07	0,06	0,03	0,00	0,00
4. Convivência				1	-0,01	0,03	0,03	0,07	0,11
5. Colegas					1	0,52**	0,32**	0,43**	0,64**
6. Chefia						1	0,40**	0,50**	0,62**
7. Salário							1	0,61**	0,58**
8. Promoções								1	0,62**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: *p<0,05; **p<0,01

Conforme pode ser visualizado na Tabela 25, nem a subfunção Interacional ou qualquer de seus Valores apresentou correlações significativas com as dimensões da Satisfação no Trabalho. A Tabela 26 apresenta as correlações entre a subfunção Normativa e as dimensões da Satisfação.

Tabela 26: Matriz de correlações entre a subfunção Normativa, seus Valores e as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Normativa	1	0,82**	0,69**	0,77**	0,20	0,04	0,12	0,12	0,26*
2. Religiosidade		1	0,42**	0,36**	0,07	-0,04	0,15	0,16	0,13
3. Obediência			1	0,39**	0,22	0,08	0,07	-0,03	0,18
4. Tradição				1	0,22	0,08	0,04	0,09	0,31**
5. Colegas					1	0,52**	0,32**	0,43**	0,64**
6. Chefia						1	0,40**	0,50**	0,62**
7. Salário							1	0,61**	0,58**
8. Promoções								1	0,62**
9. Conteúdo do trabalho									1

Notas: *p<0,05; **p<0,01

Pode-se visualizar na Tabela 26 que tanto a subfunção Normativa quanto o Valor Tradição mostraram-se correlacionados à dimensão Conteúdo do trabalho ($r=0,26$; $p<0,05$ e $r=0,31$; $p<0,01$, respectivamente).

Conhecidas as relações lineares estabelecidas entre as subfunções e Valores sobre as dimensões da Satisfação no Trabalho, será investigado seu poder preditivo sobre cada dimensão da Satisfação com a qual tenha um relacionamento linear identificado.

6.2.4. Antecedentes Axiológicos da Satisfação no Trabalho dos Servidores Técnico-administrativos

As análises de correlação efetuadas mostraram que todas as dimensões da Satisfação no Trabalho, exceto Promoções, estiveram associadas às subfunções e Valores do modelo. Foram introduzidos nos modelos de Regressão preditores que se tenham mostrado linearmente associados a cada uma das dimensões, conforme poderá ser visto a seguir.

A Tabela 27 a seguir apresenta os resultados da análise de Regressão para a dimensão Colegas, para a qual foram introduzidos como preditores as subfunções Existência e Suprapessoal e os Valores Estabilidade Pessoal, Saúde, Beleza e Maturidade.

Tabela 27: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Colegas na amostra de servidores técnico-administrativos

Preditor	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Estabilidade Pessoal</i>	0,422	0,17	(1; 69) =14,976**	0,422	3,870**

** $p<0,01$

Dos preditores introduzidos no modelo, somente o valor Estabilidade Pessoal [F(1; 69)=14,976; $p<0,01$] apresentou coeficientes de regressão significativamente diferentes de

zero ($t > 1,96$), com $\beta = 0,422$. O poder de explicação da variância da dimensão Colegas é de 17% para este Valor. Abaixo, na Tabela 28, serão apresentados os resultados referentes à dimensão Chefia, onde foram introduzidos como preditores as subfunções Existência e Suprapessoal, bem como os Valores Maturidade, Beleza e Estabilidade Pessoal.

Tabela 28: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Chefia na amostra de servidores técnico-administrativos

Preditor	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Estabilidade Pessoal</i>	0,322	0,10	(1; 71) = 8,777**	0,322	2,963**

**p<0,01

Os resultados expostos na Tabela 28 mostram que, dos cinco preditores inseridos no modelo, apenas o Valor Estabilidade Pessoal [F(1; 71)=8,777; $p < 0,01$] entrou como preditor significativo, explicando 10% da variância da dimensão Chefia, tratando-se de um coeficiente padronizado de Regressão de magnitude moderada a média ($\beta = 0,322$). A Tabela 29 a seguir apresenta os resultados da análise de Regressão para a dimensão Salário, para a qual foram introduzidos como preditores os Valores Emoção e Estabilidade Pessoal.

Tabela 29: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Salário na amostra de servidores técnico-administrativos

Preditor	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Emoção</i>	0,256	0,05	(1; 71) = 4,981*	0,256	2,232*

*p<0,05

Pode ser visto na Tabela 29 que, dos dois preditores inseridos no modelo, apenas o Valor Emoção apresentou índices significativos [F(1; 71)=4,981; $p < 0,05$], apesar de explicar apenas 5% da variância total da dimensão Salário. O valor do coeficiente padronizado de

Regressão ($\beta=0,256$) indica que a mudança de um desvio-padrão na pontuação do Valor Emoção está associada à mudança de um quarto de desvio-padrão na dimensão Salário. A seguir (Tabela 30) encontra-se os resultados da análise de Regressão para a dimensão Conteúdo do trabalho, para a qual foram inseridos os seguintes preditores: subfunções Suprapessoal e Normativa e Valores Emoção, Beleza, Tradição e Estabilidade Pessoal.

Tabela 30: Resultados da análise de Regressão Linear para a dimensão Conteúdo do trabalho na amostra de servidores técnico-administrativos

Preditores	R	R ² ajustado	F	Beta	t
<i>Estabilidade Pessoal</i>	0,454	0,18	(2; 70) =9,099**	0,365	3,427**
<i>Emoção</i>				0,287	2,695**

**p<0,01

Conforme pode ser visto na Tabela 30, dos seis preditores introduzidos no modelo de Regressão, somente os Valores Estabilidade Pessoal e Emoção [F(2; 70)=9,099; $p<0,01$] entraram com poder de explicação total de 18% da variância da dimensão Conteúdo do trabalho, com coeficientes padronizados de Regressão moderados ($\beta=0,365$ e $\beta=0,287$, respectivamente) e estatisticamente diferentes de zero ($t>1,96$).

6.3. Discussão

Este trabalho efetuou um levantamento dos níveis de Satisfação no Trabalho, as Prioridades Axiológicas e investigou o poder preditivo dos Valores sobre a satisfação com cinco dimensões do trabalho: Colegas, Chefia, Salário, Promoções e Conteúdo do Trabalho. Estas cinco dimensões, propostas pelo modelo psicossocial de explicação da Satisfação proposto por Siqueira (1995; 2008), põem em cena a importância das relações estabelecidas

entre o homem e a mulher em atividade e três outros elementos/entidades: seus pares, seu trabalho e a organização em que trabalham.

Os resultados obtidos serão discutidos seguindo a mesma ordem em que foram apresentados nas seções anteriores, ou seja: resultados de Satisfação, Prioridades Axiológicas e análises do poder preditivo dos Valores sobre a Satisfação. Entretanto, buscar-se-á desenvolver uma discussão integrada dos achados, formulando paralelos entre os resultados de cada categoria profissional.

6.3.1. Satisfação no Trabalho dos Professores e Servidores Técnico-administrativos

Os índices de Satisfação dos profissionais consultados apresentaram uma variabilidade que, em algumas das dimensões investigadas, cobriu os extremos de total insatisfação até a completa satisfação, a exemplo da dimensão Salário. Não obstante, nas duas categorias profissionais consultadas, as pontuações médias situaram-se acima da posição “Indiferente” (ponto 4 da escala de respostas), indicando a prevalência de respondentes satisfeitos em detrimento daqueles que se consideram insatisfeitos. Este resultado apenas não é observado na avaliação feita pelos servidores técnico-administrativos em relação à dimensão “Promoções”, com média ligeiramente abaixo da posição “Indiferente” ($M=3,87$; $dp=3,87$).

Um achado comum entre as duas categorias diz respeito às maiores pontuações no que tange à Satisfação com a Chefia, ligeiramente maior entre os servidores técnico-administrativos. Este resultado, porém, deve ser interpretado com cautela, haja visto o papel desempenhado por estes atores organizacionais no processo de Avaliação de Desempenho, que encontra-se em fase de implantação na UEPB. Some-se a isso o caráter de desejabilidade social das respostas a essa dimensão, na qual relações entre subordinados e seus chefes são avaliadas e, portanto, sujeitas a vieses.

Os professores avaliaram o Conteúdo do Trabalho como a segunda dimensão com maiores índices de satisfação. Esta dimensão diz respeito à satisfação intrínseca à atividade desenvolvida, levando em consideração seu conteúdo, complexidade, grau de interesse despertado e variabilidade (SIQUEIRA, 2008). Não surpreende que esta dimensão tenha sido avaliada positivamente pela amostra de docentes uma vez que a natureza do seu trabalho oferece demandas específicas, tais como a didática, o planejamento e a gestão do conhecimento e das variabilidades inerentes ao seu objeto.

Por outro lado, a segunda dimensão com maiores índices de satisfação na amostra de servidores técnico-administrativos foi Colegas. Esta dimensão, no modelo, está relacionada a características do relacionamento entre os pares, relativas à confiança, colaboração e amizade (SIQUEIRA, 2008). Diferentemente do trabalho dos docentes, cuja natureza é mais individual e autônoma, os servidores técnico-administrativos ocupam cargos de maior interdependência e, muitas vezes, compartilham o espaço físico com seus colegas de trabalho, com os quais se faz necessário o estabelecimento de uma relação amigável e de parceria que, ao que os níveis de satisfação indicam, tem dado bons resultados.

Digno de nota é a satisfação com o conteúdo do trabalho, por parte dos profissionais técnico-administrativos, que ocupa a terceira colocação entre as pontuações médias das cinco dimensões ($M=4,83$; $dp=1,28$). Apesar das diversas ocupações que se coadunam formando esta categoria, todas têm em comum o caráter técnico-instrumental de suas atividades. Não obstante, os índices de satisfação de profissionais cuja atividade pode ser à primeira vista cunhado de “técnico” ou “operacional” – em contrapartida a um suposto trabalho “intelectual” – com o conteúdo de seu trabalho somente reforça a importância dos elementos relativos à autoeficácia e autorrealização para o estabelecimento da Satisfação (MASLOW, 1970, HERZBERG, 1971), bem como a tese de que o trabalho, por mais braçal que seja, jamais

pode ser reduzido à mera execução, constituindo-se, na verdade, de uma permanente gestão de processos, conhecimentos, variabilidades e relações (DEJOURS, 2004).

A satisfação com as dimensões Salário e Promoções apresenta diferenças quando se comparam as duas categorias profissionais. Enquanto a amostra de professores apresenta maiores pontuações médias de satisfação com as promoções quando comparada à satisfação com o salário, ocorre o inverso com os profissionais técnico-administrativos, que apontam na dimensão Promoções a sua menor fonte de satisfação. Em outras palavras, apesar de satisfeitos com seus provimentos, os servidores técnico-administrativos se apresentam menos satisfeitos com a política de promoções adotada pela Universidade; por sua vez, os professores consultados se sentem satisfeitos com a política de promoções de sua categoria, embora essa satisfação seja um pouco maior comparada àquela referente aos seus vencimentos. Este resultado reflete as diferenças em relação à política de promoções da UEPB, em que os professores são beneficiados com a ascensão funcional por titulação – associada a um aumento de seu salário bruto –, bem como a ascensão horizontal, que leva em consideração o tempo de serviço na instituição. No caso dos profissionais técnico-administrativos, em geral, as promoções dizem respeito tão-somente ao aumento salarial relativo à ascensão horizontal, sendo raros os casos em que há, de fato, uma mudança de cargo ou de classe (da classe B para a classe C, por exemplo). A insatisfação com as promoções, entre os técnico-administrativos, pode estar refletindo o caráter mais simbólico e menos financeiro do reconhecimento no trabalho (MASLOW, 1970; HERZBERG, 1971), capaz de transformar em prazer as vivências de sofrimento presentes em qualquer atividade (DEJOURS, 2004).

Embora os professores, em sua maioria, tenham se declarado satisfeitos com a dimensão Promoções, as frequências por intervalo interpretativo da EST-R apontam que 28,9% dos docentes consideram-se insatisfeitos com esta dimensão, contra 45,6% que se

declararam satisfeitos. Na mesma medida, apesar de as pontuações médias de satisfação com as promoções na amostra de servidores técnico-administrativos terem sido as mais baixas, indicando pouca satisfação, 30,1% dos respondentes se declararam satisfeitos com a política de promoções exercida na UEPB, contra 47,9% que se disseram satisfeitos.

Quando interpretados em conjunto, as médias e as frequências por intervalo nos mostram que, apesar das tendências, não há consenso entre os profissionais quanto à satisfação, pelo menos quando se trata das dimensões Salário e Promoções.

Com a dimensão Salário observa-se uma distribuição semelhante àquela observada com Promoções, em que apesar de a tendência seja apresentar escores que indicam satisfação, existe uma parcela significativa de profissionais cujo posicionamento é oposto. Por exemplo, embora a maioria (50,9%) dos professores tenha se declarado satisfeita com o salário, 32,5% se declararam insatisfeitos. Com os servidores técnico-administrativos, a proporção de indivíduos insatisfeitos chega a 32,9%, contra 52,1% que se sentem satisfeitos.

6.3.2. Prioridades Axiológicas dos Professores e Servidores Técnico-administrativos

A segunda variável principal desse estudo (Prioridades Axiológicas) foi também investigada por meio de estatísticas descritivas das subfunções Valorativas e dos 18 Valores que compõem o modelo Funcionalista dos Valores Humanos (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009).

De modo análogo ao visto com os resultados da Satisfação no Trabalho, os Valores foram avaliados com diferentes graus de importância tanto na amostra de professores quanto entre os servidores técnico-administrativos. Assim, alguns Valores foram avaliados como “Totalmente não-importantes”, enquanto outros foram avaliados como “Extremamente importantes”, passando pelos demais níveis de importância expressos na escala de respostas do QVB. Não obstante, a maioria das pontuações médias dos graus de importância atribuídos

aos Valores situou-se acima do valor 3,92, que guarda proximidade com o ponto neutro da escala de respostas, equivalente à pontuação 4 (“Mais ou menos importante”).

Quando se levam em consideração os Valores individualmente, percebe-se que, em ambas as categorias profissionais, há uma tendência ao endossamento de Valores pertencentes ao critério de orientação Central e, menos acentuadamente, o critério Social. Considerando os três Valores com maiores pontuações em cada categoria ocupacional, todos se encontram imersos nesses dois critérios de orientação.

No tocante aos professores, os Valores mais importantes na hierarquia encontram-se no critério Central (Maturidade e Conhecimento, primeiro e terceiro Valores mais importantes) com motivador Idealista, enquanto na categoria de técnico-administrativos, estes estão situados no critério Social (Obediência e Religiosidade, primeiro e terceiro Valores mais importantes) com motivador Materialista. O segundo Valor mais importante (Maturidade) na hierarquia dos professores (Afetividade) está situado no critério Social com motivador Idealista, enquanto na amostra de técnico-administrativos o segundo Valor mais importante está incluso no critério Central, com motivador também Idealista.

Estes achados sugerem que os interesses do grupo a que pertencem (critério de orientação), bem como aqueles que atendem tanto à orientação individual quanto coletiva, são os mais importantes princípios-guia para suas atitudes, intenções, comportamentos e julgamentos (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009; SCHWARTZ, 1994). Entretanto, a natureza pragmática ou idealista das necessidades às quais os Valores atendem (INGLEHART, 1990; MASLOW, 1970) foram o elemento diferenciador das Prioridades Axiológicas de docentes e profissionais técnico-administrativos. Os primeiros atribuem maior importância aos Valores que representam necessidades estéticas e de cognição (Valores Suprapessoais), enquanto os últimos endossam mais fortemente Valores relativos à manutenção da estrutura social hierárquica, referentes a uma necessidade social materialista.

Conforme fora exposto no capítulo 3, os Valores assumem diferentes graus de importância de modo a formarem um sistema de Prioridades Valorativas ou Axiológicas (SCHWARTZ, 1994; GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009). Isso implica dizer que, seja qual for o número de Valores que um dado modelo especifique, todos os membros de uma sociedade possuí-los-ão, embora os endosse com diferentes graus de importância. Assim, haverá Valores que são consoantes com o sistema de prioridades de um indivíduo, bem como outros que podem ser considerados dissonantes com os demais formadores do núcleo do sistema. No caso específico de nosso estudo, tanto os professores quanto os servidores técnico-administrativos apontaram os Valores do critério de orientação Pessoal (seja qual for o tipo de necessidade ao qual atenda) como sendo aqueles com menor grau de importância em seu sistema de Prioridades Valorativas¹³. Trata-se dos Valores Emoção (motivador idealista) e Poder (motivador pragmático). Estes resultados são coerentes, haja visto que o Valor Emoção, pertencente à subfunção Experimentação, diz respeito à busca de aventuras e desafio do perigo e é geralmente endossado por pessoas mais jovens (GOUVEIA, 2003) que, nesse estudo, não compõem maioria¹⁴. Quanto ao Valor Poder, as menores pontuações podem refletir o caráter socialmente desejável dos Valores que, por sua natureza, são enviesados.

Análises de correlação de Pearson foram conduzidas no intuito de investigar a suposição de linearidade entre os Valores e as dimensões da Satisfação no trabalho. Os resultados de tais análises apontaram para o funcionamento diferencial das associações entre a amostra de docentes e de servidores técnico-administrativos; Valores diferentes correlacionaram-se com dimensões diferentes em cada grupo.

¹³ Esta passagem deve ser interpretada com cautela, uma vez que estes foram os Valores com as menores pontuações médias num intervalo superior a 3,9, ou seja, “os menores num universo de valores quase iguais ou maiores à mediana da distribuição”.

¹⁴ A média de idade dos participantes nesta categoria foi de 38,62 anos (dp=10,84).

Na amostra de docentes, foram encontradas associações lineares entre Valores e quatro das cinco dimensões da Satisfação; Colegas, Chefia, Salário e Promoções. A dimensão Conteúdo do trabalho não apresentou nenhuma relação linear com os Valores. Por sua vez, entre os servidores técnico-administrativos, a única dimensão que não apresentou nenhuma correlação com os Valores foi Promoções.

No que tange ao grupo de professores, Valores do critério Pessoal (Emoção e Prazer) correlacionaram-se negativamente com a dimensão Colegas, o que não aconteceu na amostra de servidores técnico-administrativos onde os Valores correlacionados a esta dimensão foram todos pertencentes ao critério Central. Nesses termos, os resultados sugerem que, entre os professores, a menor importância dada ao indivíduo como unidade básica de sobrevivência associa-se à maior satisfação com o relacionamento estabelecido com os pares; entre os servidores técnico-administrativos, a maior satisfação com os colegas está associada à maior importância dada aos Valores que atendem a interesses tanto individuais quanto coletivos.

A dimensão Chefia apresentou resultados consistentes com os observados em Colegas, em que Valores Centrais (Estabilidade Pessoal, Maturidade, Beleza) estiveram associados à maior satisfação com as relações com os chefes no grupo de servidores técnico-administrativos. A única diferença assenta-se nos Valores que se apresentaram correlacionados à satisfação com a chefia entre os docentes, quais sejam, Valores Sociais da subfunção Interacional (Apoio Social e Convivência), positivamente associados à dimensão Chefia. Assim, os professores que avaliam como princípios-guia para seus comportamentos aqueles Valores relativos à pertença a um grupo social, referentes a necessidades idealistas, tendem a sentir-se mais satisfeitos com a relação estabelecida com seus gestores. Por outro lado, entre os servidores técnico-administrativos observa-se um padrão um pouco mais difuso em relação à natureza idealista ou materialista das necessidades às quais atendem os Valores

que se apresentaram correlacionados à dimensão Chefia, o que torna sua interpretação ligeiramente menos clara.

A dimensão Salário apresentou relacionamento diferenciado com os Valores em função da categoria profissional, estando associada negativamente ($r=-0,19$; $p<0,05$) ao Valor Maturidade na amostra de docentes e positivamente com os Valores Emoção e Estabilidade Pessoal entre os servidores técnico-administrativos. Em outras palavras, os professores que valorizam o desenvolvimento integral de suas capacidades cognitivas e o atendimento de suas necessidades de cognição e autorrealização tendem a sentir-se menos satisfeitos com o seu salário; em relação aos servidores técnico-administrativos, por sua vez, a satisfação com o salário esteve associada a Valores relativos tanto ao desafio quanto à organização e segurança, resultado que não encontra suporte teórico por tratar-se de Valores que, se não opostos (SCHWARTZ, 1994), podem ser considerados ortogonais ou independentes.

A dimensão Promoções, somente associada aos Valores na amostra de professores, se mostrou diretamente correlacionada ao Valor Convivência, sugerindo que quanto mais o docente valoriza o convívio e a pertença social, maiores os seus níveis de satisfação com as políticas de promoção da UEPB. Já a dimensão Conteúdo do trabalho, somente associada aos Valores na amostra de servidores técnico-administrativos, apresentou correlações com uma gama de Valores pertencentes aos três critérios de orientação (Pessoal, Central e Social). Estes resultados específicos constituem achados de difícil explicação com base no modelo, uma vez que entre os professores a satisfação com as promoções associou-se a um Valor Social Idealista, quando teoricamente soaria mais coerente associar-se a um Valor Pessoal Materialista; por sua vez, entre os técnico-administrativos a satisfação com o conteúdo do trabalho apresentou associações com Valores de posicionamento difuso dentro do modelo adotado (GOUVEIA *et. al.*, 2009).

6.3.3. Antecedentes Axiológicos da Satisfação nas duas categorias pesquisadas

Identificados os Valores que apresentaram relacionamento linear com cada um das dimensões da Satisfação no Trabalho, estes foram considerados potenciais preditores das dimensões referidas. Foram, então, introduzidos em modelos de Regressão Linear Múltipla *stepwise* no intuito de averiguar a contribuição de cada Valor em explicar a variância dos resultados de satisfação. Foram criados, assim, quatro modelos de Regressão para cada categoria profissional, em que estiveram sendo preditas as dimensões da satisfação com as quais os Valores tivessem demonstrado possuir uma relação de linearidade.

Considerando a amostra de professores, das variáveis introduzidos no modelo de predição da dimensão Colegas, somente o Valor Prazer se manteve com níveis estatisticamente satisfatórios de explicação, apresentando um coeficiente padronizado de Regressão igual a -0,307, que nos permite dizer que a mudança de uma unidade padronizada (desvio-padrão) nas pontuações do Valor Prazer faz diminuir em 0,307 desvios-padrão as pontuações na dimensão Colegas. Este achado sugere que o fato de valorizar a satisfação dos próprios desejos (note-se que o Valor Prazer situa-se na subfunção Experimentação, de orientação Pessoal e motivador Idealista) parece ter o poder de influenciar negativamente a satisfação com o relacionamento estabelecido com os pares, que demanda muitas vezes a abdicção da satisfação de necessidades individuais em prol da coletividade. A percepção da impossibilidade imediata de realização de uma meta valorizada – neste caso a satisfação dos desejos individuais – através do trabalho oferece sua parcela de contribuição para a instalação da insatisfação com esta dimensão (LOCKE, 1969; 1976; 1984).

Por outro lado, na amostra de servidores técnico-administrativos, foi investigado o poder preditivo dos seguintes Valores, com os quais se identificou um relacionamento linear com a dimensão Colegas: Estabilidade Pessoal, Saúde, Beleza e Maturidade, todos pertencentes ao critério Central de orientação. Destes, entretanto, apenas Estabilidade Pessoal

foi considerado preditor significativo, com coeficiente padronizado de regressão da ordem de 0,422, explicando 17% da variância total da satisfação com os colegas. Estabilidade Pessoal também predisse significativamente a dimensão Chefia, explicando 10% da variância total nesta dimensão. A importância atribuída a este Valor, que representa a necessidade de segurança e estabilidade, entre esses profissionais, tem poder de influenciar a satisfação com as relações estabelecidas com os colegas e os chefes. Este resultado pode ser atribuído, entre outros fatores, à natureza do emprego público, em que a competitividade no ambiente de trabalho parece ser uma realidade menos acentuada quando comparada às instituições privadas. O fato de não perceber o colega como um rival ou concorrente direto, bem como o estilo menos autoritário das chefias torna o profissional menos inseguro em relação à sua condição atual e futura, favorecendo a satisfação com os seus pares e superiores. Assim, consonante com Locke (1969; 1976; 1984), a percepção de que os colegas de trabalho e chefes podem auxiliar na manutenção da segurança e estabilidade valorizadas pelo trabalhador é elemento responsável pelo incremento de sua satisfação com os mencionados atores organizacionais.

O poder de predição sobre a Satisfação com a chefia entre os professores foi investigado levando em conta dois Valores da subfunção Interacional (critério Social e motivador Idealista), bem como a própria subfunção considerada em si mesma, haja visto o valor da associação com a dimensão Chefia ($r=0,24$). Dos três preditores introduzidos no modelo, somente a subfunção Interacional obteve índices satisfatórios de predição. Este resultado aponta a valorização das relações de grupo como responsável pelo incremento da satisfação com os chefes que, neste caso, são também colegas diretos (professores).

A satisfação dos professores com o seu salário foi predita pelo Valor Maturidade. O dado relevante deste resultado é a direção negativa da predição, onde o aumento de uma unidade padronizada nas pontuações do Valor Maturidade reflete-se no decréscimo de 0,19

unidades padronizadas da satisfação com o salário. Embora a magnitude dos resultados seja discreta, sugerem que quanto maior a valorização do desenvolvimento das capacidades individuais e a realização de metas de médio-longo prazo, menor é a satisfação com o salário.

De maneira diversa, a satisfação dos técnico-administrativos com o seus provimentos foi predita de maneira positiva pelo Valor Emoção. Embora a proporção de variância explicada seja relativamente pequena, o resultado sugere que aqueles profissionais que valorizam a fruição da vida e a busca de aventuras tendem a sentir-se mais satisfeitos com o seu salário, na proporção de aumento da ordem de 0,25 nas pontuações de satisfação no com o Salário associada ao aumento de uma unidade padronizada nas pontuações do Valor Emoção. Este resultado carece de suporte teórico, uma vez que o Valor Emoção atende teoricamente a necessidades Pessoais Idealistas, quando esperar-se-ia que a Satisfação com o Salário pudesse ser predita por um Valor Pessoal Materialista (GOUVEIA *et. al.*, 2009).

Por fim, na amostra de servidores técnico-administrativos foi investigado o poder preditivo dos Valores Emoção, Beleza, Tradição e Estabilidade Pessoal sobre a dimensão Conteúdo do trabalho. Dos quatro preditores inseridos no modelo, dois foram retidos como fornecedores de explicação significativa da variância dos resultados da Satisfação com o conteúdo do trabalho: Estabilidade Pessoal e Emoção. Esse resultado, conforme já fora mencionado alguns parágrafos atrás, é dissonante com a proposta teórica do modelo adotado, segundo a qual os Valores Estabilidade Pessoal e Emoção atendem a necessidades que são conflitantes ou independentes (GOUVEIA *et. al.*, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como objetivo principal investigar o poder preditivo dos Valores Humanos e suas subfunções (GOUVEIA, 1998; 2003; GOUVEIA *et. al.*, 2009) sobre as cinco dimensões da Satisfação no Trabalho propostas por Siqueira (1995; 2008) (Colegas, Chefia, Salário, Promoções e Conteúdo do Trabalho) entre duas categorias profissionais: Professores e Servidores Técnico-administrativos universitários da UEPB.

Considera-se que o objetivo proposto foi cumprido, e os resultados confirmam a hipótese subjacente ao estudo, qual seja, a existência de antecedentes axiológicos para as dimensões da Satisfação. Este achado ganha suporte por tratar-se de duas variáveis cujo lastro é comum, qual seja, a natureza motivacional tanto dos Valores (GOUVEIA, 2003) quanto da Satisfação no Trabalho (MASLOW, 1970).

Digno de nota é o fato de que, apesar de identificados antecedentes valorativos da Satisfação, Valores diferentes predisseram de maneira também diferente as dimensões da Satisfação em cada categoria profissional. Em outras palavras, parece haver um efeito de interação entre as variáveis Satisfação no Trabalho, Valores Humanos e a Categoria Profissional. A título de exemplo, entre os professores, nenhum Valor mostrou-se antecedente da Satisfação com o Conteúdo do Trabalho, ao passo que, na amostra de servidores técnico-administrativos, a Satisfação com as Promoções não pôde ser predita por nenhum dos Valores considerados.

Ainda assim, pôde-se identificar os Valores com maior poder explicativo sobre algumas dimensões da Satisfação em cada categoria profissional, sobretudo a dimensão Colegas, que obteve os mais elevados coeficientes de regressão em nosso estudo. Como visto, a Satisfação dos professores com seus colegas foi predita negativamente e com maior poder

explicativo pelo Valor Emoção, sendo este o seu antecedente mais forte. Por outro lado, entre os servidores técnico-administrativos, foi identificado enquanto antecedente axiológico mais poderoso da dimensão Colegas o Valor Estabilidade Pessoal. Esses resultados vêm contribuir para o maior entendimento acerca das relações estabelecidas entre os Valores e variáveis relacionadas ao trabalho, campo que ainda carece de produção científica massiva (TAMAYO *et. al.*, 2001; GOUVEIA *et. al.*, 2009).

Outros resultados, referentes a objetivos indiretos ou específicos deste trabalho, também merecem destaque. Os níveis de Satisfação de professores e servidores técnico-administrativos com cada uma das cinco dimensões propostas, por exemplo, aponta para a sensibilidade de cada categoria a políticas e características organizacionais da instituição pesquisada. Enquanto a Satisfação com os Colegas e a Chefia aparece como resultado comum entre ambas as categorias, a insatisfação (47,9%) dos servidores técnico-administrativos em relação à política de promoções dos servidores praticada pela Universidade é um achado relevante, sugerindo novos estudos que investiguem a influência do reconhecimento sobre a Satisfação e o bem-estar dos trabalhadores.

Assim como qualquer trabalho científico, esta monografia apresenta algumas limitações. A primeira delas diz respeito ao método empregado, qual seja, a metodologia quantitativa que, embora possa fornecer informações importantes, deixa escapar elementos da atividade que somente uma observação mais próxima e detalhada poderiam explorar. Assim, sugere-se como alternativa em estudos futuros a investigação das relações ora identificadas tanto através de estatísticas mais sofisticadas quanto de um método mais analítico, lançando mão de estratégias qualitativas como entrevistas, estudos de caso, observações, etc.

A segunda limitação diz respeito à impossibilidade de generalização dos resultados, devido, entre outros elementos, à cobertura amostral do estudo, que embora tenha obedecido ao tamanho amostral mínimo recomendado, contou com menos de cem sujeitos num grupo e

pouco mais de uma centena na outra sub-amostra. Na medida em que o aumento do tamanho amostral incrementa os resultados estatísticos, uma consulta a um número maior de profissionais pode auxiliar na identificação de uma estrutura mais clara das relações de predição dos Valores sobre a Satisfação no Trabalho.

A terceira limitação diz respeito aos modelos teóricos utilizados, bem como os instrumentos que os operacionalizam. Embora estejam fundamentados em teorias sólidas, estes modelos ainda precisam ser mais bem investigados empiricamente levando em consideração especificidades das populações para os quais foram desenvolvidos, tais como regionalismos, diferenças individuais dos respondentes, etc. Quanto aos instrumentos, deve ser levado em consideração a natureza das organizações para as quais fora desenvolvida a Escala de Satisfação no Trabalho (EST-R), por exemplo, cujos itens dizem respeito a aspectos do trabalho que podem ser experienciados de maneira diferente entre profissionais das esferas pública e privada, o que pode ter auxiliado no enviesamento de algumas respostas, apesar dos elevados níveis de consistência interna obtidos em nossa amostra.

Por fim, considera-se que os resultados obtidos nesta pesquisa poderão servir de subsídio para a implementação de políticas que favoreçam ou que fortaleçam as características identificadas como antecedentes das dimensões da Satisfação no Trabalho. Constituem, ainda, uma contribuição, embora modesta, para o campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional, notadamente no que diz respeito às relações estabelecidas entre variáveis afetivas no trabalho e características individuais.

REFERÊNCIAS

- BELO, R.P., *et. al.* Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 18, n. 1, p. 7-15, 2005.
- COELHO, J. A. P. M.; GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L. Valores humanos como explicadores de atitudes ambientais e intenção de comportamento pró-ambiental. *Psicologia em Estudo*, v. 11, n. 1, p. 199-207, 2006.
- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Preditores da síndrome de *burnout* em professores. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional (ABRABEE)*, v. 11, n. 1, Janeiro/Junho, p. 101-110, 2007.
- DANCEY, C. P.; REIDY, J. *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed, 3 Ed., 2009.
- DEJOURS, D. Addendum, da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo15/FIOCRUZ, 2004. p. 47-104.
- FAUL, F.; ERDFELDER, E. GPOWER: A priori, post-hoc, and compromise power analyses for MS-DOS (computer program). Bonn, FRG: Bonn University, dep. of Psychology, 1992.
- FERREIRA, M. L. C.; SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Organizações em contexto*, v. 1, n. 2, p. 47-67, 2005.
- FIELD, A. *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE, 2 Ed., 2007.
- FORMIGA, N. S.; GOUVEIA, V. V. Valores humanos e condutas antissociais e delitivas. *Psicologia: Teoria e Prática*, v. 7, n.2, p. 134-170, 2005.
- GARCIA, L. P.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Investigando o *burnout* em profesoeres universitarios. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, v. 1, n. 1, Ago, p. 76-89, 2003.
- GOUVEIA, V. V. *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: una comparación intra e intercultural*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade Complutense de Madrid, Madri, 1998.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.

GOUVEIA, V. V. *et. al.* Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações para organizações. *RAM- Revista de Administração Mackenzie*, v. 10, n. 3, p. 34-59, 2009.

GOUVEIA, V. V. *et. al.* Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Ed.). *Valores humanos e gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Senac, p. 47-80, 2008.

GOUVEIA, V. V. *et. al.* A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 133-142, 2001.

HERZBERG, F. The Motivation-hygiene theory. In: F. HERZBERG. *Work and the nature of man*, Cleveland, World Publishing, 4th ed., p. 71-91, 1971.

INGLEHART, R. *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton: Princeton University Press, 1990.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human performance*, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, p. 1297-1349, 1976.

LOCKE, E. A. Job satisfaction. In M. GRUNENBERG; T. WALL (Eds), *Social psychology and organizational behavior*, New York: John Wiley & Sons, p. 93-117, 1984.

MAIA, L. *et. al.* Prioridades valorativas e individualismo-coletivismo: padrões de convergência. *PSICO*, v. 32, p. 7-24, 2001.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, v. 6, p. 59-78, 2003.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. In *Motivation and personality*, New York: Harper & Row, 2nd Ed., p. 35-58, 1970.

MILFONT, T.L. *et. al.* Valores humanos e autoimagem: padrões de convergência e evidências de especificidades. *PSICO*, v. 33, p. 427-446, 2002.

PARIS, L.; OMAR, A. Predictores de satisfacción laboral en medicos y enfermeros. *Estudios de Psicologia*, v. 13, n. 3, p. 233-244, 2008.

ROKEACH, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973.

SARRIÁ, A.; GUARDIÀ, J.; FREIXA, M. *Introducción a la estadística en Psicología*. Barcelona: Ediciones de la Universitat de Barcelona, 1999.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. ZANNA (Org.), *Advances in experimental social psychology*, Orlando: Academic Press, v. 25, p. 1-65, 1992.

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

SIQUEIRA, M. M. M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Rev. adm. contemp.*, v. 7, n. Especial, 2003.

SIQUEIRA, M. M. M. Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia*, v. 10, n. 1, p. 83-93, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In M. M. M. SIQUEIRA *et. al.* (Orgs.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*, Porto Alegre: ARTMED, 2008.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using Multivariate Statistics*. New York: Pearson, 5 Ed., 2001.

TAMAYO, A. *et. al.* Prioridades Axiológicas e Comprometimento Organizacional. *Psic. Teor. E Pesq.*, v. 17, n. 1, p. 27-35, 2001.

VASCONCELOS, T. C. *et. al.* Preconceito e intenção em manter contato social: evidências acerca dos valores humanos. *Psico-USF*, v. 9, n. 2, p. 147-154, 2004.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2000.

ANEXO A

QUESTIONÁRIO DOS VALORES BÁSICOS - QVB

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, considerando seu conteúdo. Utilizando a escala de resposta abaixo, **escreva um número ao lado de cada valor** para indicar em que medida o considera importante como **um princípio que guia sua vida**.

1 Totalmente não importante	2 Não Importante	3 Pouco Importante	4 Mais ou menos Importante	5 Importante	6 Muito Importante	7 Extremamente Importante
---	-------------------------------	---------------------------------	---	------------------------	---------------------------------	--

01. ___ **SEXUALIDADE**. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
02. ___ **ÊXITO**. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
03. ___ **APOIO SOCIAL**. Obter ajuda quando a necessite; sentir que não está só no mundo.
04. ___ **CONHECIMENTO**. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo.
05. ___ **EMOÇÃO**. Desfrutar desafiando o perigo; buscar aventuras.
06. ___ **PODER**. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe.
07. ___ **AFETIVIDADE**. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos.
08. ___ **RELIGIOSIDADE**. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus.
09. ___ **SAÚDE**. Preocupar-se com sua saúde antes mesmo de ficar doente; não estar enfermo.
10. ___ **PRAZER**. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos.
11. ___ **PRESTÍGIO**. Saber que muita gente lhe conhece e admira; quando velho receber uma homenagem por suas contribuições.
12. ___ **OBEDIÊNCIA**. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos.
13. ___ **ESTABILIDADE PESSOAL**. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje; ter uma vida organizada e planejada.
14. ___ **CONVIVÊNCIA**. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, religioso, esportivo, entre outros.
15. ___ **BELEZA**. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.
16. ___ **TRADIÇÃO**. Seguir as normas sociais do seu país; respeitar as tradições da sua sociedade.
17. ___ **SOBREVIVÊNCIA**. Ter água, comida e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
18. ___ **MATURIDADE**. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.

ANEXO B

Escala de Satisfação no Trabalho (Versão Reduzida)

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê suas respostas marcando na escala à esquerda o número (de 1 a 7) que melhor representa a sua resposta.

1 Totalmente Insatisfeito	2 Muito Insatisfeito	3 Insatisfeito	4 Indiferente	5 Satisfeito	6 Muito Satisfeito	7 Totalmente Satisfeito
---------------------------------	----------------------------	-------------------	------------------	-----------------	--------------------------	-------------------------------

No meu trabalho, sinto-me...

1 7	2	3	4	5	6	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
1 7	2	3	4	5	6	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
1 7	2	3	4	5	6	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
1 7	2	3	4	5	6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
1 7	2	3	4	5	6	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
1 7	2	3	4	5	6	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
1 7	2	3	4	5	6	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
1 7	2	3	4	5	6	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
1 7	2	3	4	5	6	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
1 7	2	3	4	5	6	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
1 7	2	3	4	5	6	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
1 7	2	3	4	5	6	Com a maneira como meu chefe me trata.
1 7	2	3	4	5	6	Com a variedade de tarefas que realizo.
1 7	2	3	4	5	6	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
1 7	2	3	4	5	6	Com a capacidade profissional do meu chefe.

APÊNCICE A
FICHA DE CARACTERIZAÇÃO BIOSOCIODEMOGRÁFICA

INSTRUÇÕES: Finalmente, gostaríamos de caracterizar os participantes do nosso estudo. Não será necessário que você se identifique. Todas as respostas serão tratadas no conjunto.

Categoria: () Professor () Servidor Técnico-administrativo

Em que departamento ou setor esta lotado?_____

Tipo de Vínculo: ()Efetivo ()Substituto ()Comissionado ()Outro.

Centro em que trabalha:

()CCBS ()CCT ()CCSA ()CEDUC I ()CEDUC II ()CCJ ()Outro.

Curso: _____

Gênero: () Masculino () Feminino

Idade: ____ Anos

Tempo de serviço na UEPB: ____ ()Anos ()Meses

Estado civil:

()Casado ()Solteiro ()Divorciado ()Viúvo ()União Estável ()Outro

Religião:

()Nenhuma ()Católico ()Evangélico/Pentecostal ()Espírita

()Outra/qual?_____.

Indique, numa escala de 0 a 10, o seu **grau de religiosidade:**

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Número de filhos_____

Escolaridade: ()Ensino médio ()Graduado ()Mestre ()Doutor ()Pós-doutor.

Renda Mensal Própria:

()De 1 a 2 Salários ()De 2 a 4 salários ()De 4 a 6 salários ()De 6 a 8 Salários

()De 8 a 10 salários ()Acima de 10 salários.