



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

IONE QUARESMA GONÇALVES ALENCAR

**ANÁLISE DOS VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS
NA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UEPB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2013**

IONE QUARESMA GONÇALVES ALENCAR

**ANÁLISE DOS VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS NA PRÓ-REITORIA
DE GESTÃO DE PESSOAS DA UEPB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

A368a Alencar, Ione Quaresma Gonçalves.
Análise dos valores pessoais e organizacionais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UEPB. [manuscrito] / Ione Quaresma Gonçalves Alencar. – 2013.

25 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

“Orientação: Profa. Dra. Waleska Silveira Lira, Departamento de Administração”.

1. Gestão de pessoas. 2. Valores pessoais. 3. Valores organizacionais. I. Título.

21. ed. CDD 658.3

IONE QUARESMA GONÇALVES ALENCAR

ANÁLISE DOS VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS NA PRÓ-REITORIA
DE GESTÃO DE PESSOAS DA UEPB

Aprovado em 02 de setembro de 2013

COMISSÃO EXAMINADORA

Waleska Silveira Lira

Profª. Dra. Waleska Silveira Lira (UEPB)
Orientadora

Maria Dilma Guedes

Profª. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)
Examinadora

Maria Marluce Delfino da Silva

Profª. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)
Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, autor de tudo, sem o qual não haveria fôlego de vida em mim e este momento tão esperado, não seria real.

Aos meus pais Ivan Guedes Gonçalves (in memoriam) e Maria das Neves Quaresma Gonçalves, que me ensinaram a trilhar caminhos que me permitiram superar obstáculos e alcançar sonhos tão almejados. A eles o meu amor incondicional pelo exemplo que me deram, pelo ensino, pela confiança, pela disciplina e pelo amor sem reservas, amor este que me acolheu e me deu forças suficientes para reerguer-me quando eu estava a ponto de naufragar.

Aos meus irmãos Ivanildo, Gutemberg e Diogo, que cuidaram de mim como se eu fosse filha deles, cuidado este que me ensinou a valentia.

Ao meu amado esposo Robson de Alencar Silva, companheiro de todas as horas, pelos caminhos trilhados ao meu lado, pela paciência constante, pelo exemplo de homem que é, pela força e estímulo que sempre me dá e por acreditar neste sonho bem mais do que eu.

Aos meus amigos pelos vínculos de amizade construídos ao longo de nossas vidas, pelas experiências compartilhadas e por me mostrarem que sonhos são possíveis.

A professora Waleska Silveira Lira, minha orientadora, pelo apoio, compreensão, atenção, amizade, paciência e pela contribuição dada nesta etapa de minha formação.

A professora Maria Dilma Guedes, que me abriu as portas de seu “coração” e de sua casa, recebendo-me com um enorme carinho, sem nem sequer me conhecer.

A professora Maria Marluce Delfino da Silva, por sua prestatividade e atenção para comigo, por sempre mostrar uma solução, todas às vezes, em que liguei cheia de dúvidas, por viabilizar o meu estágio e também por aceitar fazer parte da banca examinadora deste trabalho.

Enfim, a todos vocês a minha eterna gratidão por ter me auxiliado seja de forma direta ou indireta na concretização deste sonho.

ANÁLISE DOS VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS NA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS DA UEPB

ALENCAR, Ione Quaresma Gonçalves¹
LIRA, Waleska Silveira²

RESUMO

As mudanças ocorridas na forma de gerenciar pessoas, mudanças estas que se situam em um cenário de grandes avanços tecnológicos, requerem um estudo dos valores pessoais e organizacionais. Diante disto, o presente estudo teve como objetivo, analisar os valores pessoais e organizacionais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba. Adotou-se a pesquisa exploratória de caráter descritivo, utilizando-se uma abordagem tanto qualitativa como quantitativa, sendo conduzida na forma de estudo de caso. Por meio da aplicação de um questionário semi-estruturado composto por duas escalas, o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, de Oliveira e Tamayo (2004) e o Questionário de Perfis de Valores (QVP), de Tamayo e Porto (2009) junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba, foram identificados os perfis de valores predominantes da empresa bem como dos indivíduos que dela fazem parte. Os resultados apontaram, ainda, que a maioria dos servidores afirmou ser do gênero feminino, de casados, pós-graduados e dispor de uma renda mensal entre 04 a 06 salários mínimos; entretanto, um percentual mais elevado, mas que não chegou a ser maioria, disse encontrar-se na faixa etária entre 26 a 35 anos e atuarem no setor de assessoria técnico-financeira. Quanto às dimensões formadoras dos tipos motivacionais, tanto pessoais como organizacionais, verificou-se que em todos os valores, quando agrupados, houve maioria quanto às categorias “é muito parecida” e “é parecida”, o que denota valores satisfatórios na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Valores Pessoais. Valores Organizacionais.

ABSTRACT

The changes in the form of managing people, these changes which are located in a setting of great technological advances require a study of personal and organizational values. Hence, the present study aimed to analyze the personal and organizational values in the Dean of Personnel Management from the State University of Paraíba. Adopted the exploratory, descriptive, using an approach both qualitatively and quantitatively, being conducted as a case study. Through the application of a semi-structured questionnaire consisting of two scales, the Profile Inventory Organizational Values, and Tamayo de Oliveira (2004) and Values Profile Questionnaire (VPQ), Tamayo and Porto (2009) next to Pro Dean of Personnel Management from the State University of Paraíba, identified the profiles of predominant values of the company and the individuals who are part of it. The results showed also that most servers claimed to be female, married, post-graduates and have a monthly income between 04-06 minimum wages, however, a higher percentage, but that did not become majority said lie between the age of 26-35 years and act in the sector on technical and financial. The dimensions of forming motivational types, both personal and organizational, it was found that in all values when grouped, as were most of the categories "is much like" and "looks like", denoting satisfactory values in the Dean People Management, State University of Paraíba.

Keywords: People Management. Organizational Values. Personal Values.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: ionequaresmacgp@yaho.com.br

² Orientadora de TCC – Universidade Estadual da Paraíba, Doutora em Administração – UFPB.

1 INTRODUÇÃO

As grandes mudanças e transformações ocorridas no século XX, propiciaram novas formas de gestão marcadas pela relevância de valores pessoais e organizacionais que interligados alcançam benefícios recíprocos. É neste cenário de significativas modificações que a Gestão de Pessoas insere-se como um modelo de interdependência entre pessoas e organizações.

Segundo Tamayo (apud BEURON, 2012, p. 24), “o paralelismo entre valores pessoais e organizacionais refere-se a metas comuns, perseguidas tanto pelo trabalhador, quanto pela organização e cuja obtenção constitui tanto a base da felicidade da pessoa como do sucesso da empresa”.

A análise dos valores pessoais possibilita ao homem ter o conhecimento de si mesmo e utilizar tais valores como princípios orientadores de sua vida pessoal, social ou profissional.

De acordo com Tamayo (apud GOMES; DANJOUR, 2009, p. 2), “os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida”.

Por outro lado, o estudo de valores organizacionais nos permite uma aproximação com a cultura existente em uma empresa e a sua performance.

Para Morgan (apud MAZON; LUNARDELLI, 2006, p. 1), “nas organizações existem sistemas de valores que podem até competir entre si e criam um mosaico de realidades organizacionais, havendo diferentes visões do mundo e da natureza do negócio da organização em lugar de uma cultura corporativa uniforme”.

A partir desta associação entre pessoas e organizações surge a necessidade do estudo dos valores pessoais e organizacionais que integram essa relação, tendo em vista que a identificação clara de tais valores irá permear de modo satisfatório o alcance dos propósitos almejados por ambas as partes.

Dentro da literatura pesquisada foram identificados diversos estudos sobre os valores pessoais e organizacionais, tais como o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais, de Oliveira e Tamayo (2004) e o Questionário de Perfis e Valores (QPV), de Tamayo e Porto (2009) que servirão de base ao estudo.

Este estudo tem como base os seguintes autores: Tamayo (2009), Oliveira (2004), Porto (2009) e Schwartz (2005).

A escolha dos respectivos autores se justifica pela vasta e significativa contribuição acadêmica dada pelos mesmos no campo dos valores, onde é possível citar alguns trabalhos

relevantes dos mesmos, tais como: “Inventário de perfis de valores organizacionais”, “Valores organizacionais e civismo nas organizações”, “Os valores como preditores de atitudes e comportamentos: Contribuições para um debate”, “Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais”.

Para uma instituição de ensino superior, descobrir os valores de seu corpo técnico, assim como os seus valores organizacionais, permite a otimização do relacionamento com a comunidade docente e o pessoal técnico-administrativo, respondendo às diversas demandas dessas categorias e também, propondo ações na área de capacitação, desenvolvimento de pessoal, integração, relações humanas, etc. Diante da importância estratégica do comportamento do pessoal técnico em relação às suas instituições, mostrou-se relevante o estudo dos valores pessoais destes profissionais, uma vez que tais valores poderão prever o comportamento dos mesmos. Por outro lado, a relevância do entendimento dos valores organizacionais se faz notória a partir do pressuposto de que o conhecimento e a prática de tais valores possibilitam o alcance das metas organizacionais e norteiam os indivíduos que dela fazem parte a respeito da missão, visão e cultura da empresa.

Neste ambiente de análise dos valores pessoais e organizacionais, a Universidade Estadual da Paraíba foi tomada como foco de estudo a fim de detectar os valores de seu corpo técnico e seus próprios valores, uma vez que a mesma corresponde a uma organização de grande porte, de caráter público, no estado da Paraíba, tendo como principais diretrizes a formação do cidadão crítico e socialmente comprometido, seu aperfeiçoamento profissional na especificidade técnica desejada e a inserção da instituição no meio social.

Diante do exposto, a seguinte questão de pesquisa pode ser introduzida: - Quais são os valores pessoais e organizacionais existentes na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba?

O objetivo deste estudo é analisar os valores pessoais e organizacionais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba.

O artigo está estruturado da seguinte forma: inicialmente através da parte introdutória, são apresentados o problema e o objetivo do estudo, bem como uma contextualização do assunto que se propõe a abordar, em seguida, tem-se o referencial teórico, no qual são abordados temas como a gestão de pessoas, os valores pessoais e os valores organizacionais, que servirão como embasamento para o estudo. Em sequência, são apresentados os procedimentos metodológicos que apoiaram a operacionalização da pesquisa. Dando continuidade, a apresentação e análise dos dados foi exposta de maneira a exibir os principais achados da pesquisa. E finalmente, são apresentadas as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Com o advento da globalização, a era da informação e do conhecimento e a intensa competitividade que marca os dias atuais, o antigo modelo burocrático foi substituído por um modelo de gestão em que as pessoas são vistas como o principal ativo das organizações, onde por meio delas, o sucesso da empresa pode ser alcançado e como consequência, o êxito pessoal dos parceiros internos que a compõem.

Compete à moderna Gestão de Pessoas a atuação neste novo contexto de grandes avanços científicos e tecnológicos, auxiliando no processo de alcance de objetivos tanto organizacionais como individuais.

A Gestão de Pessoas tem assumido um papel importantíssimo na obtenção das metas pessoais e corporativas, tendo em vista que cabe a ela o desenvolvimento de atividades relacionadas às pessoas nas organizações, tais como: recrutamento, seleção, capacitação, qualificação, acompanhamento funcional e a construção do profissional almejado pela instituição com a finalidade de desenvolver tanto a instituição como o colaborador no alcance dos resultados almejados por ambos.

Para Werther e Davis (1993, p. 6), a gestão de recursos humanos é entendida como um conjunto de atividades essenciais, tais como: “promover as organizações com uma força efetiva de trabalho. Para conseguir esse propósito, o estudo da gestão de pessoas revela como empresários obtêm, desenvolvem, utilizam, avaliam, mantêm e retêm o número e tipo certo de trabalhadores”.

De acordo com Dutra (2002, p. 17), a Gestão de Pessoas pode ser caracterizada por um “conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

Neste sentido, é clara a íntima relação entre a organização e as pessoas, ambas buscando o alcance de metas e objetivos que satisfarão suas necessidades. Sendo assim, não haveria Gestão de Pessoas se não houvesse esta interação entre pessoas e instituições, já que a gestão atua no sentido de desenvolver pessoas orientando-as no ambiente organizacional, ambiente este em que as pessoas agregam valor para a organização e esta por sua vez, agrega valor para as pessoas.

O destaque para a Gestão de Pessoas nos dias atuais, tem sido dado devido a temas relativos ao comportamento e comprometimento das pessoas para com a organização.

Percebe-se que a Gestão de Pessoas está relacionada ao papel desempenhado pelas pessoas na organização e para que se tenha uma gestão de qualidade, com eficiência e eficácia, torna-se necessário analisar quais são os valores pessoais de seus membros, já que tais valores podem predizer o comportamento dos mesmos, assim como os valores da própria instituição que denotam sua cultura e norteiam os funcionários a respeito das normas e objetivos organizacionais e servem como padrões que orientam o comportamento das pessoas dentro das instituições.

2.2 VALORES PESSOAIS

O valor funciona como um padrão de referência para justificar o motivo de determinados comportamentos humanos, norteando princípios individuais de conduta.

Rokeach (apud TAMAYO, 2007, p. 20) afirmava que "o conhecimento dos valores de uma pessoa nos deveria permitir predizer como ela se comportará em situações experimentais e em situações da vida real". Deste modo, a ciência dos valores pessoais daqueles que fazem parte do ambiente organizacional poderia possibilitar ao gestor uma previsão de como as pessoas reagiriam em situações conflitantes e realísticas.

Para autores como Tamayo e Schwartz (apud PIRES, 2004, p. 48), o conceito de valores se refere a "princípios transituacionais organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou modelos de comportamento desejáveis, que orientam a vida do indivíduo e expressam interesses individuais, coletivos ou mistos".

Desta maneira, os valores influenciam os indivíduos a agirem de modo eticamente correto e a demonstrarem padrões de conduta considerados como princípios ideais do comportamento humano pela sociedade.

Gouveia (apud BEURON, 2012, p. 56) conceituou valores como "categorias de orientação consideradas como desejáveis, baseadas nas necessidades humanas e nas pré-condições para satisfazê-las, adotadas por atores sociais, podendo variar quanto à sua magnitude e aos elementos que as definem".

Partindo-se da premissa de que os seres humanos não são iguais no que se refere à temática do comportamento, da personalidade e das características, cada indivíduo possui um conjunto de valores pessoais diferenciado, que o identifica de maneira individualizada e particular.

Complementando esta ideia, Ribeiro (2005, p. 1), afirma que "os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história

particular e diferenciada além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais”.

Diversos estudos têm sido realizados no campo dos valores pessoais em diferentes áreas como Administração, Psicologia, Filosofia, Sociologia e Antropologia buscando compreender as relações interpessoais e os diferentes ambientes onde os indivíduos desempenham suas atividades organizacionais. Nos dias atuais, um grande destaque vai para o teórico Schwartz pela contribuição dada no que se refere aos conceitos, as características e os relacionamentos entre os valores e o comportamento, pois conforme declararam Tamayo e Porto (apud CALVOSA et al., 2011, p. 4-5):

Schwartz é, indiscutivelmente, o líder mundial no estudo e pesquisa dos valores e da relação dos mesmos com o comportamento, sendo a sua teoria uma das mais utilizadas atualmente e aquela capaz de abarcar a complexidade das relações entre os valores e o comportamento. A maioria das pesquisas baseadas em valores pessoais utiliza o SVS – Schwartz Values Survey.

De acordo com Tamayo (apud GOMES; DANJOUR, 2009, p. 2), “os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida”. Dentro deste contexto, percebe-se que os valores pessoais possuem uma relação direta com os objetivos almejados por cada indivíduo, impulsionando-o no cumprimento de suas metas pessoais.

Neste cenário de metas motivacionais, Schwartz (apud GIMBA, 2011, p. 11-12) esquematiza os dez tipos motivacionais universais que podem ser observados no Quadro 1, abaixo:

Quadro 1 – Tipos motivacionais e metas relacionadas da teoria de valores gerais

| Tipos Motivacionais | Definição |
|----------------------------|---|
| Poder | Prestígio e status social, controle ou dominação sobre pessoas e recursos (Poder social, autoridade, saúde, preservador de minha imagem pública). |
| Realização | Sucesso pessoal por meio da demonstração de competência dentro de padrões sociais (Bem sucedido, capaz, ambicioso, influente). |
| Hedonismo | Prazer e gratificação para si mesmo (Que goza a vida, prazer, autoindulgência). |
| Estimulação | Excitação, novidade e mudança na vida (Uma vida variada, uma vida excitante, audacioso). |
| Autodeterminação | Independência de pensamento e ação, criatividade, curiosidade (Criatividade, curioso, liberdade, que escolhe as próprias metas, independente). |
| Universalismo | Compreensão apreço, tolerância e proteção do bem-estar de todos e da natureza (Protetor do ambiente, unidade com a natureza, um mundo de beleza, uma mente aberta, justiça social, igualdade, sabedorias, um mundo em paz). |
| Benevolência | Preservação e fortalecimento do bem-estar das pessoas com as quais há um contato pessoal frequente (Prestativo, honesto, compaixão, leal, responsável). |
| Tradição | Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura tradicional ou religião (Devoto, ciente dos meus limites, humilde, respeito pela tradição, moderado). |
| Conformismo | Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar expectativas sociais e normas (Respeito para com pais e idosos, obediente, polidez, autodisciplina). |
| Segurança | Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo (Limpo, segurança nacional, ordem social, segurança familiar, reciprocidade de favores). |

Fonte: Schwartz (2005a, p. 40-41).

Para um correto entendimento do homem no que corresponde às suas atitudes, é necessário considerar também que o mesmo é um ser social, e como tal constrói seus valores a partir da interação de estímulos psicossociais provenientes do ambiente no qual está inserido bem como por meio de sua cultura e de seus costumes.

2.3 VALORES ORGANIZACIONAIS

De modo análogo às pessoas, as organizações também possuem seus valores e estes são de grande relevância no atingimento de suas metas, já que de acordo com Tamayo (apud BEURON, 2012, p. 62), é através de tais valores que a organização “expressa as suas metas e se afirma como diferente na sociedade e no mercado. Para a escolha dos seus valores e da prioridade dada aos mesmos, a organização inspira-se nos valores da sociedade e nos valores dos seus membros”.

Diante do exposto, é notável que o conjunto de valores que cada organização possui é um fator que permite diferenciá-las das demais, ou seja, tais valores a identificam de maneira particularizada em um universo de tantas instituições.

Para Tamayo (apud MUNARETO, 2013, p. 3), os “valores organizacionais podem ser definidos como princípios ou crenças organizados hierarquicamente, relativos a metas organizacionais desejáveis que orientam a vida da empresa e estão a serviço de interesses individuais, coletivos e mistos”.

Os valores organizacionais estão relacionados intrinsecamente com a cultura da empresa e orientam os procedimentos e políticas organizacionais, bem como a conduta dos indivíduos que dela fazem parte como parceiros institucionais.

De acordo com Tamayo (apud DEPIERI; SOUZA, 2005, p. 149), “os valores, com as normas, as crenças compartilhadas, os símbolos e os rituais constituem os elementos da cultura de uma sociedade ou de uma empresa”.

Tamayo, Mendes e Paz (apud GOMES, 2009, p. 24) entendem que os valores organizacionais “constituem um conjunto dentro do universo dos valores. Eles se referem ao domínio específico das organizações. A organização escolhe os seus valores desde os alvares da sua existência, desde o momento mesmo da sua fundação”. Nessa mesma dimensão, Stewart (apud GOMES; DANJOUR, 2009, p. 4) afirma que a “organização adota valores princípios e formas de fazer as coisas que, por sua vez, determinam como tomar decisões e moldar o comportamento coletivo de seus membros”.

No Brasil, dentre os relevantes estudos, evidenciam-se as pesquisas realizadas por Álvaro Tamayo (2007) e seu grupo da Universidade de Brasília, os quais criaram e validaram diversos instrumentos para o estudo dos valores, sendo que os principais a tratar dos valores organizacionais são: Escala de Valores Organizacionais - EVO (TAMAYO; GONDIM, 1996), o Inventário de Valores Organizacionais - IVO (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000) e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais - IPVO (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004).

Através do quadro abaixo, é possível perceber que Oliveira e Tamayo (apud BEURON, 2012, p.65), apresentam oito fatores que representam o perfil de uma organização hipotética, conforme Quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Fatores de IPVO, Correspondência com os Tipos Motivacionais de Valores e Metas dos Valores Organizacionais

| Fatores | Correspondência | Metas |
|--------------------------------|------------------------------|---|
| Autonomia | Autodeterminação/Estimulação | Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação. |
| Bem-estar | Hedonismo | Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. |
| Realização | Realização | Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores. |
| Domínio | Poder | Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado. |
| Prestígio | Poder | Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes. |
| Tradição | Tradição | Manter a tradição e respeitar os costumes da organização. |
| Conformidade | Conformidade | Promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização. |
| Preocupação com a coletividade | Benevolência/Universalismo | Promover a justiça e a igualdade na organização bem como a tolerância, a sinceridade e a honestidade. |

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004, p. 137)

Visto que os supracitados instrumentos podem nos fornecer um conjunto de valores, é de sumária importância a análise e compreensão dos mesmos, para que se tenha um claro entendimento das atitudes praticadas pelos membros da organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Do ponto de vista de seus objetivos, esta pesquisa se caracteriza como exploratória de caráter descritivo.

“As **pesquisas exploratórias** têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. [...]” (GIL, 2010, p. 27, grifo do autor). Já com relação ao seu caráter descritivo, o autor supracitado,

afirma que “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”. No caso, foi feita uma descrição dos valores pessoais e organizacionais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UEPB.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi conduzida na forma de estudo de caso, que de acordo com Gil (2010, p. 37), pode ser definido como um “estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

Ainda quanto aos meios caracterizou-se como pesquisa de campo, já que a mesma foi “[...] realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-los. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não” (VERGARA, op. cit. p. 47-48); e também como pesquisa bibliográfica, que no conceito de Vergara (2011, p. 48), “é o estudo sistematizado com base em material publicado em livros, jornais e redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.”

Quanto à forma de abordagem do problema, a presente pesquisa classifica-se como qualitativa, que segundo a definição de Richardson (2012, p.79-80), corresponde “a busca por uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais dos fenômenos” e também quantitativa, que se caracteriza “pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas” (RICHARDSON, 2012, p. 70).

A organização objeto de estudo foi a UEPB, mas a presente pesquisa foi aplicada apenas na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da instituição. Este setor atualmente é composto por 41 servidores; no entanto apenas 28, ou 68,2% responderam ao questionário. Adotou-se a amostragem não probabilística, por conveniência, já que a amostra foi composta pelos indivíduos que compõem a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da referida Universidade que se disponibilizaram a responder.

As variáveis da pesquisa são sexo, faixa etária, estado civil, grau de instrução, renda mensal, função/cargo desempenhado na empresa, valores pessoais e organizacionais.

O instrumento de pesquisa foi organizado em três blocos. O primeiro visa identificar o perfil dos sujeitos. O segundo bloco foi estruturado a partir do Inventário de Perfis de Valores Organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004). O terceiro bloco foi constituído pelo Questionário de Perfis de Valores (QVP) de Tamayo e Porto (2009). As assertivas apresentadas permitiriam aos respondentes a escolha das características que mais se aproximassem de seu perfil em uma escala composta de seis pontos que variam entre "se

parece muito comigo" e "não se parece nada comigo". Também foram descritas algumas características organizacionais, por meio das quais, os respondentes marcariam em uma escala composta por seis pontos que variam entre “é muito parecida com minha organização” e “não se parece em nada com minha organização” o quanto cada organização se parece com a sua.

A coleta de dados deu-se essencialmente mediante aplicação de um questionário semi-estruturado junto à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UEPB. Os questionários foram impressos e entregues diretamente aos empregados em local apropriado para aplicação, conforme a orientação da empresa e recolhidos pessoalmente pelo pesquisador.

A análise dos dados foi através da frequência relativa e absoluta.

Os dados colhidos por meio dos questionários foram codificados e preparados utilizando o *software Microsoft® Excel® 2010*.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

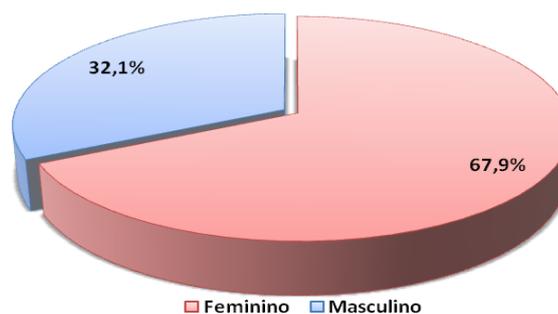
Nesta etapa apresentam-se os resultados sobre o perfil socioeconômico dos servidores, bem como os valores pessoais e organizacionais no setor de Gestão de Pessoas da UEPB.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL DOS PARTICIPANTES

4.1.1 Gênero

O perfil econômico e social apontou que dos 100% dos servidores pesquisados, a maioria, ou 67,9% disse ser do gênero feminino; enquanto que 32,1% afirmaram ser do gênero masculino. Logo, observa-se que no setor de Gestão de Pessoas da UEPB prevalecem pessoas do gênero feminino, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Servidores quanto ao gênero

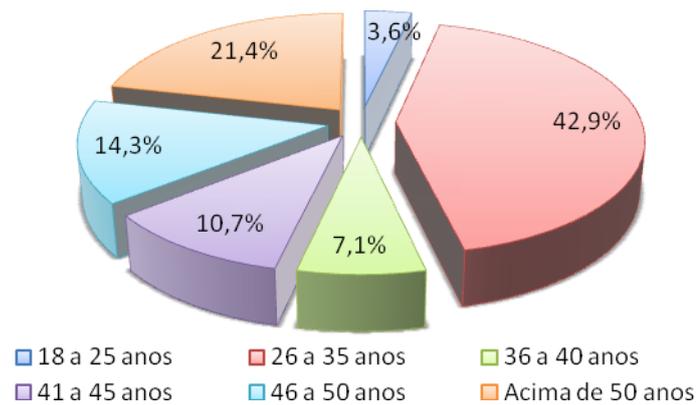


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.1.2 Faixa Etária

De acordo com o Gráfico 2, observa-se um percentual elevado, mas que não chegou a ser maioria, 42,9% disse que se encontra na faixa etária de 26 a 35 anos. Assim, nota-se que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UEPB, apresenta um quadro jovem de funcionários.

Gráfico 2 – Servidores quanto à faixa etária

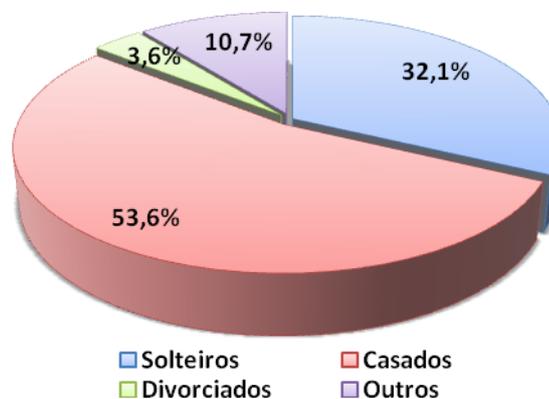


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.1.3 Estado Civil

Em se tratando do estado civil dos servidores, foi possível observar que a maioria, 53,6% disse ser de casada; enquanto 32,1% afirmaram ser solteiros; entretanto 10,7% fazem parte de outra categoria de estado civil; e por fim, 3,6% disse ser divorciado (ver Gráfico 3).

Gráfico 3 - Servidores quanto ao estado civil

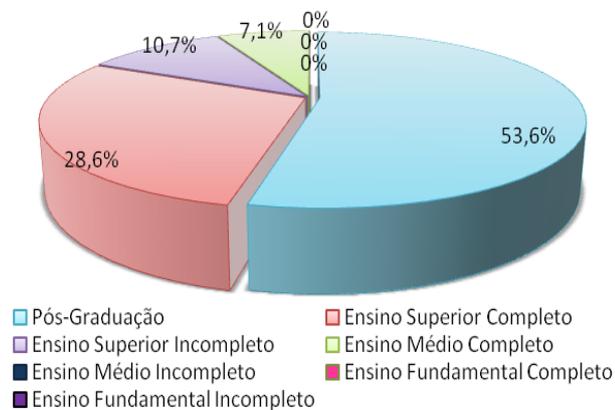


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.1.4 Grau de Instrução

Conforme demonstrado no Gráfico 4, referente ao nível de escolaridade dos servidores pesquisados, a maioria 53,6% afirmou ter pós-graduação, 28,6% tem ensino superior completo, 10,7% possuem ensino superior incompleto e 7,1% tem ensino médio completo. Ninguém afirmou possuir ensino médio incompleto, bem como ensino fundamental completo e incompleto. Portanto, a análise geral demonstra que o nível de escolaridade dos servidores pesquisados é considerado elevado.

Gráfico 4 - Servidores quanto ao grau de instrução

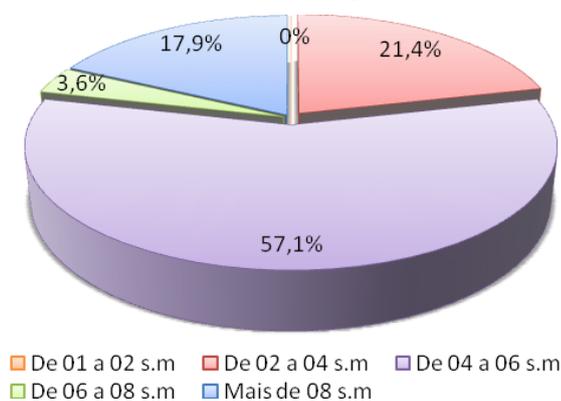


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.1.5 Renda Mensal

Ao declarar a renda mensal, a maioria afirmou dispor de 04 a 06 salários mínimos, o que denota que a maior parte dos funcionários da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas possui um médio padrão de renda. Os percentuais para este item aparecem no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Servidores quanto à renda mensal

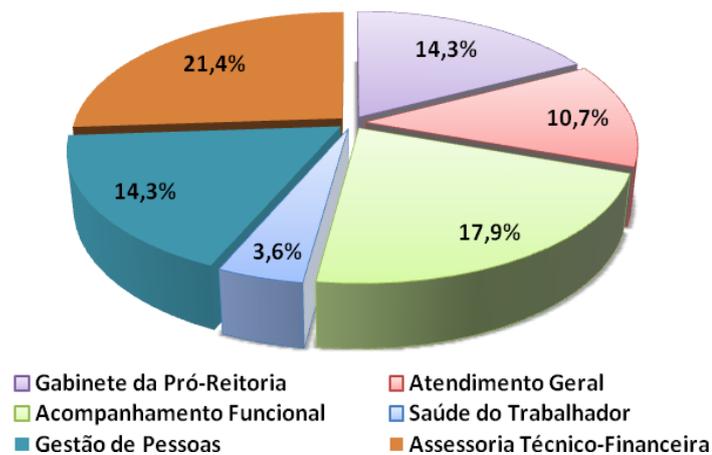


Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.1.6 Setores de Atuação

Os resultados obtidos a partir do questionário mostraram que com relação à distribuição dos setores de atuação dos colaboradores na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, existe a predominância de respondentes do setor de Assessoria Técnico-Financeira, como pode ser observado no Gráfico 6.

Gráfico 6 - Servidores quanto aos setores de atuação



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.2 ANÁLISE DOS ITENS DE PERFIS DE VALORES PESSOAIS

No instrumento de valores pessoais os respondentes foram questionados no quanto se pareciam com a descrição de uma pessoa. O gráfico 7 apresenta as frequências relativas das respostas atribuídas pelos indivíduos. Para fins de análise, em uma escala de pontos que varia entre “se parece muito comigo” e “não se parece nada comigo”, foram consideradas as respostas que mais se aproximaram com o perfil de valores pessoais dos indivíduos.

O primeiro subconjunto de valores a ser destacado, refere-se ao tipo motivacional universalismo, são eles: igualdade (é muito parecida comigo – 64,3%; é parecida comigo – 28,6%; é mais ou menos parecida comigo – 3,6%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%), preservação da natureza (é muito parecida comigo – 46,4%; é parecida comigo – 42,9%; é mais ou menos parecida comigo – 10,7%; é pouco parecida comigo – 0%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%), paz/harmonia entre as pessoas (é muito parecida comigo – 42,9%; é parecida comigo – 46,4%; é mais ou menos parecida comigo – 10,7%; é pouco parecida comigo – 0%;

não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%) e justiça (é muito parecida comigo – 35,7%; é parecida comigo – 53,6%; é mais ou menos parecida comigo – 7,1%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%).

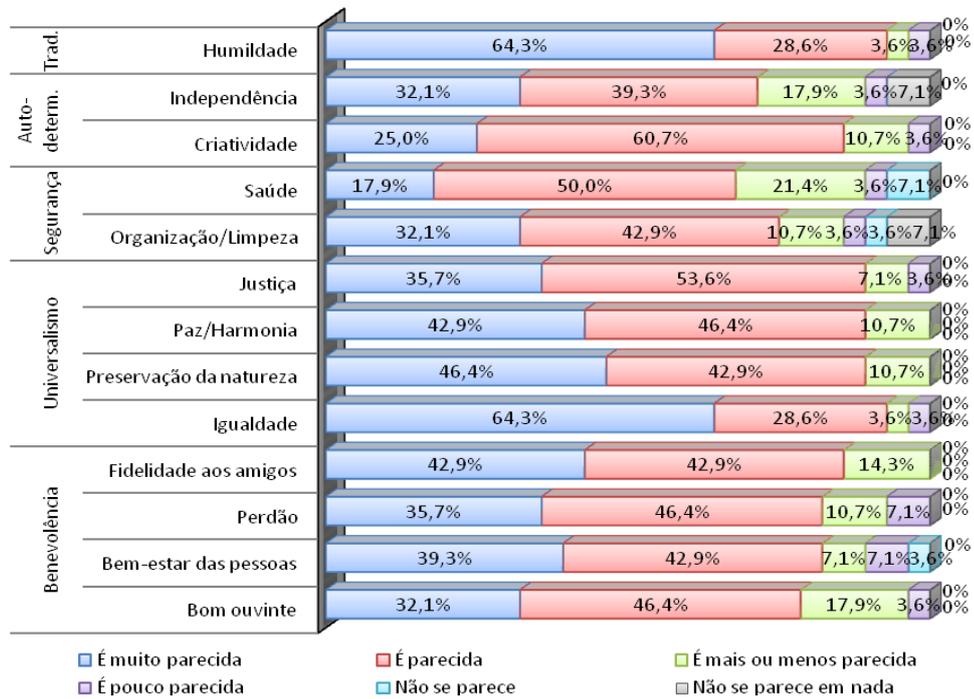
O segundo subconjunto apresenta proximidade ao universalismo e são valores que remetem a valores de contribuição social e segurança. Destacam-se os valores de organização e limpeza (é muito parecida comigo – 32,1%; é parecida comigo – 42,9%; é mais ou menos parecida comigo – 10,7%; é pouco parecida comigo – 0%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%) e saúde (é muito parecida comigo – 17,9%; é parecida comigo – 50,0%; é mais ou menos parecida comigo – 21,4%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 7,1%; não se parece nada comigo – 0%).

Em terceiro lugar, aparecem os valores que remetem a benevolência. Os itens que merecem destaque são: bem-estar das pessoas (é muito parecida comigo – 39,3%; é parecida comigo – 42,9%; é mais ou menos parecida comigo – 7,1%; é pouco parecida comigo – 7,1%; não se parece comigo – 3,6%; não se parece nada comigo – 0%), fidelidade aos amigos (é muito parecida comigo – 42,9%; é parecida comigo – 42,9%; é mais ou menos parecida comigo – 14,3%; é pouco parecida comigo – 0%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%), bom ouvinte (é muito parecida comigo – 32,1%; é parecida comigo – 46,4%; é mais ou menos parecida comigo – 17,9%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%) e perdão (é muito parecida comigo – 35,7%; é parecida comigo – 46,4%; é mais ou menos parecida comigo – 10,7%; é pouco parecida comigo – 7,1%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%).

Com relação ao tipo motivacional autodeterminação destacaram-se valores como criatividade (é muito parecida comigo – 25,0%; é parecida comigo – 60,7%; é mais ou menos parecida comigo – 10,7%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%) e independência (é muito parecida comigo – 32,1%; é parecida comigo – 39,3%; é mais ou menos parecida comigo – 17,9%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 7,1%; não se parece nada comigo – 0%).

O quinto subconjunto se refere ao tipo motivacional que elencou a humildade (é muito parecida comigo – 64,3%; é parecida comigo – 28,6%; é mais ou menos parecida comigo – 3,6%; é pouco parecida comigo – 3,6%; não se parece comigo – 0%; não se parece nada comigo – 0%) como valor pessoal dos respondentes.

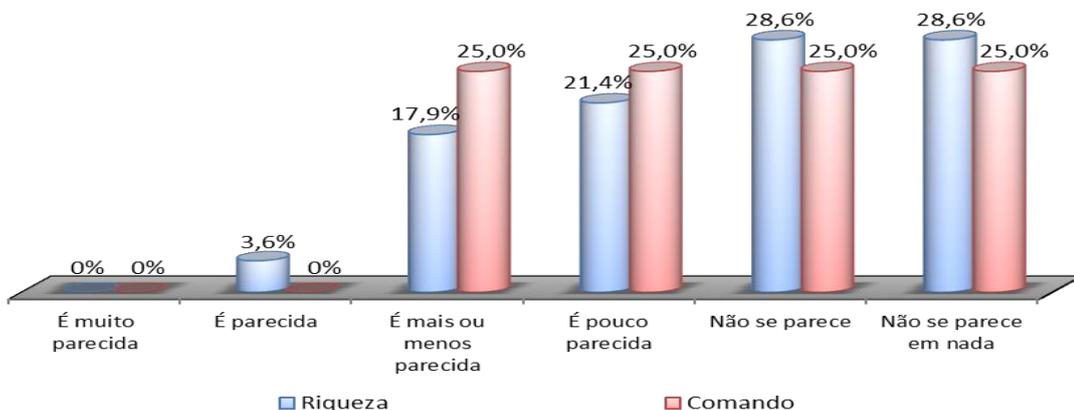
Gráfico 7 - Valores Pessoais



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

Por fim, dois valores relacionados ao poder apresentaram um grau elevado de proximidade, no que se refere aos pontos “não se parece comigo” e não se parece em nada comigo da escala indicando que os indivíduos não consideram importante ser ricos (não se parece em nada comigo – 28,6%; não se parece comigo – 28,6%; é pouco parecida comigo – 21,4%; é mais ou menos parecida comigo – 17,9%; é parecida comigo – 3,6%; é muito parecida comigo – 0%) e comandar as outras pessoas (não se parece em nada comigo – 25,0%; não se parece comigo – 25,0%; é pouco parecida comigo – 25,0%; é mais ou menos parecida comigo – 25,0%; é parecida comigo – 0%; é muito parecida comigo – 0%) - ver gráfico 8.

Gráfico 8 - Valores que não fazem parte dos Valores Pessoais



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

4.3 ANÁLISE DOS ITENS DO INVENTÁRIO DE PERFIS DE VALORES ORGANIZACIONAIS

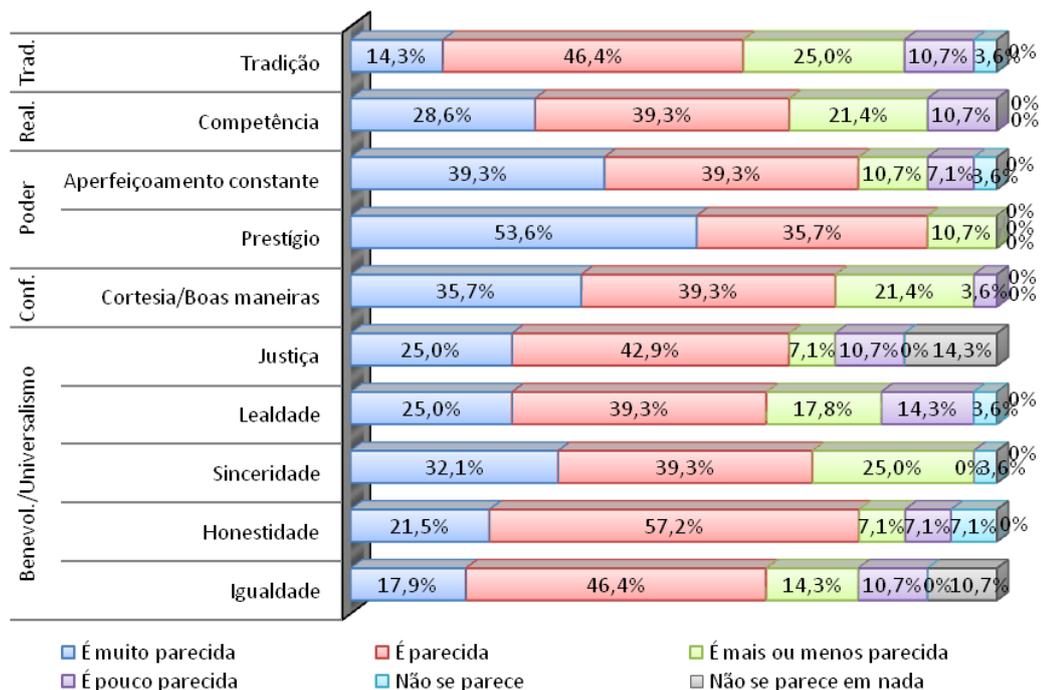
No instrumento de valores organizacionais os respondentes foram questionados no quanto a organização na qual trabalham é semelhante ao perfil descrito. O gráfico 9 apresenta as frequências relativas das respostas atribuídas pelos indivíduos. Para fins de análise, em uma escala de pontos que varia entre “é muito parecida com minha organização” e não se parece em nada com minha organização”, foram consideradas as respostas que mais se aproximaram com o perfil de valores organizacionais.

Schein (apud BEURON, 2012, p. 59), afirma que os valores são elementos decisivos da cultura organizacional, já que impactam no desempenho individual e organizacional.

O primeiro subconjunto de valores refere-se à benevolência/universalismo e apresentou itens como: justiça (é muito parecida com minha organização – 25,0%; é parecida com minha organização – 42,9%; é mais ou menos parecida com minha organização – 7,1%; é pouco parecida com minha organização – 10,7%; não se parece com minha organização – 0%; não se parece em nada com minha organização – 14,3%), lealdade (é muito parecida com minha organização – 25,0%; é parecida com minha organização – 39,3%; é mais ou menos parecida com minha organização – 17,8%; é pouco parecida com minha organização – 14,3%; não se parece com minha organização – 3,6%; não se parece em nada com minha organização – 0%), sinceridade (é muito parecida com minha organização – 32,1%; é parecida com minha organização – 39,3%; é mais ou menos parecida com minha organização – 25,0%; é pouco parecida com minha organização – 0%; não se parece com minha organização – 3,6%; não se parece em nada com minha organização – 0%), honestidade (é muito parecida com minha organização – 21,5%; é parecida com minha organização – 57,2%; é mais ou menos parecida com minha organização – 7,1%; é pouco parecida com minha organização – 7,1%; não se parece com minha organização – 7,1%; não se parece em nada com minha organização – 0%) e igualdade (é muito parecida com minha organização – 17,9%; é parecida com minha organização – 46,4%; é mais ou menos parecida com minha organização – 14,3%; é pouco parecida com minha organização – 10,7%; não se parece com minha organização – 0%; não se parece em nada com minha organização – 10,7%). Com relação à conformidade, destacou-se cortesia e as boas maneiras no trabalho (é muito parecida com minha organização – 35,7%; é parecida com minha organização – 39,3%; é mais ou menos parecida com minha organização – 21,4%; é pouco parecida com minha organização – 3,6%; não se parece com minha organização – 0%; não se parece em nada com minha organização – 0%). O terceiro

grupo de valores está relacionado ao poder e abarca valores como aperfeiçoamento constante (é muito parecida com minha organização – 39,3%; é parecida com minha organização – 39,3%; é mais ou menos parecida com minha organização – 10,7%; é pouco parecida com minha organização – 7,1%; não se parece com minha organização – 3,6%; não se parece em nada com minha organização – 0%) e prestígio (é muito parecida com minha organização – 53,6%; é parecida com minha organização – 35,7%; é mais ou menos parecida com minha organização – 10,7%; é pouco parecida com minha organização – 0%; não se parece com minha organização – 0%; não se parece em nada com minha organização – 0%). Com respeito à realização, o valor competência (é muito parecida com minha organização – 28,6%; é parecida com minha organização – 39,3%; é mais ou menos parecida com minha organização – 21,4%; é pouco parecida com minha organização – 10,7%; não se parece com minha organização – 0%; não se parece em nada com minha organização – 0%) apresentou destaque. O quinto subconjunto de valores indicados trata-se de um valor relacionado à tradição (é muito parecida com minha organização – 14,3%; é parecida com minha organização – 46,4%; é mais ou menos parecida com minha organização – 25,0%; é pouco parecida com minha organização – 10,7%; não se parece com minha organização – 3,6%; não se parece em nada com minha organização – 0%), que pode ser explicado devido à origem e consolidação da instituição na sociedade.

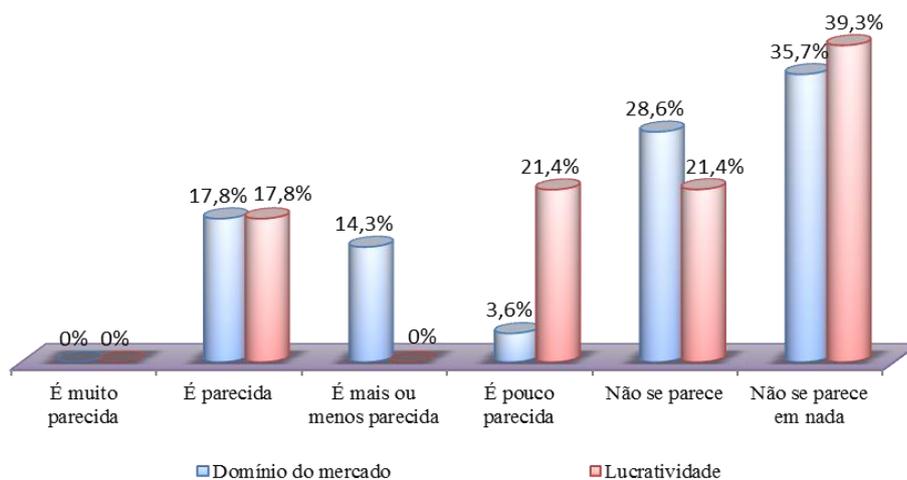
Gráfico 9 - Valores Organizacionais



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

E em último caso, dois valores relacionados ao poder apresentaram um grau elevado de proximidade, no que se refere aos pontos “não se parece com minha organização” e não se parece em nada com minha organização da escala indicando que os indivíduos não consideram o domínio do mercado (não se parece em nada com minha organização – 35,7%; não se parece com minha organização – 28,6%; é pouco parecida com minha organização – 3,6%; é mais ou menos parecida com minha organização – 14,3%; é parecida com minha organização – 17,8%; é muito parecida com minha organização – 0%) e a lucratividade (não se parece em nada com minha organização – 39,3%; não se parece com minha organização – 21,4%; é pouco parecida com minha organização – 21,4%; é mais ou menos parecida com minha organização – 0%; é parecida com minha organização – 17,8%; é muito parecida com minha organização – 0%) como valores que compõem a organização que os mesmos fazem parte (ver gráfico 10).

Gráfico 10 - Valores que não fazem parte dos Valores Organizacionais



Fonte: Pesquisa direta, ago./2013.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar os valores pessoais e organizacionais na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual da Paraíba. Para a consecução de tal objetivo foram analisados o conjunto de valores pessoais e os valores organizacionais, através do questionário de Perfis de Valores Organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004) e do Questionário de Perfis de Valores (QVP) de Tamayo e Porto (2009).

O conjunto de valores pessoais examinados apontou para valores referentes aos tipos motivacionais de benevolência, universalismo, segurança, autodeterminação e tradição,

valores estes que se assemelham com os respondentes. O primeiro tipo abrangeu valores como fidelidade aos amigos, perdão, bem-estar das pessoas e bom ouvinte, que de acordo com Beuron (2012), denota cooperação entre os grupos aos quais os indivíduos pertencem. De acordo com Salles (2008), o segundo grupo destaca-se por atender a interesses coletivos, remetendo ao ser humano a necessidade que o mesmo possui de se sentir atado a projetos muito maiores do que sua própria vida. Os relacionados à segurança expressam interesses tanto coletivos quanto individuais e a meta desses valores é “a integridade pessoal e de pessoas e grupos de identificação, assim como a estabilidade da sociedade e de si mesmo.” (TAMAYO, apud SALLES, 2008, p. 74). Com relação à autodeterminação, Beuron (2012) afirma que ela aponta para atitudes e pensamentos independentes por parte dos indivíduos pesquisados. Por fim, a tradição que elencou a humildade como valor pessoal dos indivíduos.

Os valores organizacionais encontraram motivações de benevolência/universalismo, conformismo, poder, realização e tradição. Quanto à motivação benevolência/universalismo, valores como justiça, lealdade, sinceridade, honestidade e igualdade foram agrupados como parte dela. Os valores de conformidade, de acordo com Beuron (2012) remetem a importância das normas no trabalho. O poder abrangeu valores como prestígio e aperfeiçoamento constante, que demonstram que a organização tem influência na sociedade e busca a qualidade nos serviços prestados. No âmbito das realizações os destaques foram dados à importância da organização ser competente. Os resultados apontaram ainda um valor referente à tradição, que pode ter explicação na origem e consolidação da instituição na sociedade.

A partir desses resultados, os gestores podem repensar os comportamentos individuais de seus colaboradores, atrelando-os aos valores inerentes à organização com o propósito de alcançar objetivos e metas que apresentem uma relação mais adequada aos interesses individuais e organizacionais.

REFERÊNCIAS

BEURON, Thiago Antonio. **Valores organizacionais e pessoais e comportamentos ecológicos: uma investigação no contexto da gestão socioambiental.** Universidade Federal de Santa Maria, 2012.

CALVOSA, Marcello Vinicius. et al. Quais são as prioridades axiológicas dos docentes de IES? Uma survey sobre a hierarquização de seus valores pessoais. **XXXV Encontro da ANPAD.** Rio de Janeiro/RJ – 4 a 7 de setembro de 2011.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas e subjetividade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DEPIERI, Cristina Castro Lucas de Souza; SOUZA, Eda Castro Lucas de. Empreendedorismo e cultura: divergências e confusões conceituais **In: EGEPE – ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS**. 4. 2005, Curitiba, Anais... Curitiba, 2005, p. 147-158.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas** - modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo. Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. – 7. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007.

GIMBA, Rogério de Freitas. **A influência da estrutura de valores na expressão da autenticidade do líder**. Fundação Getúlio Vargas e Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2011.

GOMES, Danilo Cortez. **Valores pessoais e gestão do conhecimento organizacional**. Universidade Potiguar, 2009.

GOMES, Danilo Cortez; DANJOUR, Miler Franco. Valores pessoais: um diagnóstico do IFRN – Campus Currais Novos. **IV Congresso de Pesquisa e Inovação da Rede Norte e Nordeste de Educação Tecnológica Belém – PA - 2009**. Disponível em: Acesso em: 15 jul. 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. – 6. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. – 7. ed. – 5. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. – São Paulo: Atlas, 2007.

MAZON, Catia Cristina Xavier; LUNARDELLI, Maria Cristina. Valores organizacionais: um estudo para a implantação do departamento de gestão de pessoas em uma empresa familiar. **XIII SIMPEP** – Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/1014.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2013.

MUNARETO, Júlia. **A relação entre cultura organizacional, valores e comunicação organizacional: pressupostos para a prática de comunicação em um centro educacional**. Universidade Federal de Santa Maria, 2013.

PIRES, José Calixto de Souza. **Relações entre valores individuais, valores organizacionais e programa de qualidade de vida no trabalho.** Universidade Católica de Goiás, 2004.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SALLES, Marcos Aurelio. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador:** um estudo de caso em uma operadora de *call center*. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisada Fundação Getulio Vargas, 2008.

TAMAYO, Álvaro. **Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais.** Universidade de Brasília, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 2000.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw-Hill, 1993.