

VALORES PESSOAIS E A ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL: ADMINISTRADORES E ENGENHEIROS COM VALORES DÍSPARES?

PERSONAL VALUES AND PROFESSIONAL CHOICE: DOES ENGINEERS AND MANAGERS DIFFERENT VALUES?

Márcia Zampieri Grohmann*, Luciana Aita Riss**
Andressa Hennig Silva*** e Luciana Flores Battistella****
Universidade Federal Santa Maria, Brasil.

Recibido: 02 de octubre de 2011

Aceptado: 08 de marzo de 2012

RESUMO

O foco deste estudo é: compreender o comprometimento com a carreira, através dos valores pessoais, com a comparação dos valores de engenheiros e administradores. A pesquisateve amostra de 68 administradores e 71 engenheiros e utilizou o Questionário de Valores Individuais (Shwartz, 1992). Não houve diferenças nas variáveis que mediam: autodeterminação, estimulação, hedonismo e realização. As diferenças foram nos constructos: poder (uma variável), universalismo (três variáveis), benevolência (duas variáveis), conformidade (uma variável) e segurança (duas variáveis). O constructo onde se encontrou maiores diferenças foi na tradição (cinco variáveis). Desta forma, das 40 variáveis mensuradas, 14 apresentaram diferenças entre os administradores e os engenheiros (35%). Em suma, esta pesquisa comprovou que pessoas com diferentes escolhas de carreiras profissionais possuem valores distintos.

Palavras-chave: Valores pessoais, carreira, administradores, engenheiros.

ABSTRACT

The paper focus is: to understand career commitment through personal values, by comparing values of engineering and managers. The research sample was 68 managers and 71 engineers and was used Portraits Questionnaire – PQV (Schwartz, 1992). There were no differences in four constructs: Self-determination, Stimulation, Hedonism, and Achievement. In Power construct one variable was different, in Universalism three variables, Benevolence and Security two variables each, Compliance one variable. Tradition was the construct with greatest difference between engineers and managers (five variables). Thus, with 40 variables measured was found differences in 14 (35%). So, this paper concludes that people with different career choice have differences in personal values.

Key words: Personal Values, Career, Managers, Engineers

Introdução

A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como família, sociedade, cultura, mas também depende de características próprias do indivíduo. Com foco na relação entre escolhas de carreira e características do indivíduo, uma das linhas de pesquisa que assume destaque é a do comprometimento. Segundo Sanches, Gontijo, Borba e Verdinelli (2005) esta corrente

busca identificar os padrões do comprometimento com a organização da carreira e da profissão, centrando-se na relação: organização-valores-carreira.

É neste foco que se enquadra o presente estudo, buscando compreender o comprometimento com a carreira através dos valores pessoais. Segundo Rokeach (1973), os valores envolvem julgamentos do que é certo, adequado,

* marciazg@gmail.com

*** andressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

desejável e, portanto, servem para predizer tendências de ações e escolhas das pessoas. Tamayo (2005) corrobora afirmando que os valores influenciam o comportamento das pessoas.

Alguns dos estudos que comprovaram a relação entre valores e carreira são: Bardi e Schwartz (2003); Hagstrom e Kjellberg (2007); Hall (1976), Rodrigues e Teixeira (2008); Tamayo, Faria, Filho, Tavares, Carvalho e Bertolini (1998); Tamayo, Lima, Marques e Martins (2001) e Porto (2004). Buscando ampliar a compreensão desta relação, este artigo busca comparar percepções de indivíduos que optaram por carreiras diferentes, uma com caráter extremamente técnico (engenharia elétrica) e outra com caráter mais amplo, envolvendo algumas questões técnicas, mas com um foco nas relações pessoais (administração).

Assim, o problema de pesquisa é: Há diferenças significativas nos valores pessoais de administradores e engenheiros? E os objetivos do trabalho são: identificar diferenças entre administradores e engenheiros nas 40 variáveis que mensuram os valores pessoais; nos 10 tipos motivacionais de valores (constructos), nas 4 dimensões dos valores e verificar quais são as relações entre os tipos motivacionais nos administradores e nos engenheiros.

Referencial teórico

O processo de decisão da escolha da carreira envolve muitos aspectos, e diante das mudanças constantes do ambiente socioeconômico atual e de suas perspectivas, é estabelecido que a atitude proativa e a visão estratégica na gestão de carreira são vantagens competitivas àqueles que planejam sua trajetória profissional (Santos, 2001). Dessa forma, Miano e Vieira (2010), abordam que as mudanças na base da sociedade industrial irão ampliar e diversificar os caminhos a serem seguidos profissionalmente, aumentando a complexidade das decisões sobre a carreira (para aqueles que possuem a possibilidade efetiva de planejar a carreira).

Conforme Oltramari (2008), o tema carreira tem sido apresentado com frequência nos Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração (Em ANPAD), percorrendo os mais diferentes enfoques. Nestes artigos, segundo o autor, a ideia de carreira, que era caracterizada pela ascensão vertical, pelo contrato relacional e pela maior estabilidade no emprego, já não é o mais

adequado no ambiente organizacional moderno. Também é preciso ampliar a noção de planos de carreira de responsabilidade exclusiva das empresas, sendo que o indivíduo também precisa assumir tal responsabilidade. Neste sentido, o trabalho de Fontenelle (2005) apresenta a concepção de carreira pela transferência de responsabilidades da empresa para o indivíduo, sendo este responsável único tanto pelo seu sucesso como pelo seu fracasso prevendo-se uma relação independente entre empresa e indivíduo.

Porém esse promissor modelo de carreira é alvo de diversas críticas, de naturezas variadas. No campo subjetivo, devido à crescente responsabilização do indivíduo pela própria formação e pela obtenção de trabalho, existe a possibilidade da ocorrência de violência psicológica (Frigotto, 2001). Para tanto a autora também traça um panorama das transformações no mundo do trabalho que vêm contribuindo para que a ideia de autogestão da carreira se propague bem como os paradoxos contidos nessa nova concepção, que carrega uma promessa de autonomia, na maioria das vezes ilusória. Assim, na lógica do modelo de carreira flexível, a carreira nem sempre estaria associada à promoção, mas a requisitos básicos para a manutenção do emprego.

Dessa forma, neste estudo, utiliza-se a seguinte definição de carreira: «Carreiras são sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transformações que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade» (London & Stumph, 1982, *apud* Dutra, 1996).

Autores já sinalizavam na década de 1990 que a carreira passou a apresentar um modelo flexível (Chanlat, 1995; Defillipi & Arthur, 1994; Hall & Moss, 1998) que se associa à necessidade de investir em si mesmo, de adotar a idéia de «vida como *business*». Numa perspectiva gerencial, Hall (1976, p.10) diz que «dos indivíduos será esperado (e eles também esperam) que tragam suas vidas por inteiro para a empresa; não é esperado deles que deixem suas vidas, valores e paixões pessoais na porta do escritório».

Como representante dos modelos contemporâneos, foi selecionado o conceito proteano, apresentado por Hall e

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** addressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

Moss (1998), no qual a carreira é entendida como uma série de experiências e de aprendizados pessoais, ambos relacionados com o trabalho ao longo da vida. Dessa forma, as organizações devem proporcionar trabalhos desafiadores possibilitando o desenvolvimento e aplicação das competências de seus integrantes.

Conforme Brown (2002), as primeiras teorias de carreira foram elaboradas com o intuito de compreender como são feitas as opções de carreira e, em alguns casos, propor mecanismos que ajudassem as pessoas a fazer melhores escolhas, ou seja, a tomar decisões que trouxessem satisfação e/ou adaptação em relação a profissão escolhida. Apesar de simples esta ideia ainda prevalece no centro das teorias das escolhas profissionais, nas quais abordam que o indivíduo deve procurar o autoconhecimento, suas habilidades, interesses, valores e motivações e também o conhecimento do ambiente no qual está inserido, buscando assim uma profissão que exista o ajuste entre suas características pessoais e as exigências da ocupação.

O autoconhecimento pode gerar informações determinantes ao gerenciamento de carreira, sendo este na forma de valores, interesses, habilidades, entre outros, indispensáveis a uma execução eficaz deste processo (Santos, 2001). Neste contexto, as referências externas podem exercer forte influência sobre as decisões individuais, incorporando informações relacionadas ao ambiente organizacional, familiar, social e ocupacional, em menor e maior grau.

As predisposições profissionais determinam as decisões de carreira e recebem influência da centralidade do sistema cognitivo (Gouveia & Pietro, 2001), isto é, dos valores que são concebidos como critérios utilizados pelas pessoas para avaliar ações e eventos (Rokeach, 1981). Neste contexto, conforme Abraham (2009), o autoconhecimento, ou seja, a centralidade da estrutura da personalidade, desencadeia o reconhecimento das demandas pessoais, as quais incluem as preferências de trajetória profissional.

Porém, Defillippi e Arthur (1994), colocam que quando se trata de autoconhecimento, em especial no caso dos jovens, a maior parte deles, não parece fazer uma ideia neste sentido, posicionando suas reflexões mais para o ambiente externo do que para suas convicções internas. O jovem não atribui muita importância para o conhecimento sobre o si

mesmo, como uma habilidade necessária a sua escolha de profissão e gestão de sua carreira. Ressalta-se ainda que conforme os autores supracitados, a literatura sobre o tema identifica no jovem um indivíduo flexível, consciente de suas próprias necessidades e capaz de gerenciar múltiplas identidades.

Um dos campos de estudo sobre carreiras é o que relaciona o tema com o comprometimento. Sanches *et al* (2005) tratam o tema carreira, pela via do comprometimento, identificando os padrões do comprometimento com a organização da carreira e da profissão. Os autores exploram os fatores explicativos para os diferentes padrões de compromisso encontrados. Seus resultados possibilitaram distinguir seis padrões de comprometimento, desde os duplamente comprometidos com a carreira até aqueles totalmente descomprometidos. Blau (1985, p. 280) define comprometimento com a carreira como: «a atitude de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação».

É neste foco que se enquadra o presente estudo, buscando compreender o comprometimento com a carreira através dos valores pessoais. Segundo Rokeach (1973), os valores envolvem julgamentos do que é certo, adequado, desejável e, portanto, servem para predizer tendências de ações e escolhas das pessoas. Tamayo (2005) corrobora afirmando que os valores influenciam o comportamento das pessoas.

Para Shwartz (2005, p. 28): «A teoria de valores explica a estrutura dinâmica de relações entre tipos motivacionais. Essa estrutura deriva do fato de que ações na busca de qualquer valor têm consequências que podem conflitar ou ser congruentes com a busca de outros valores. Por exemplo, ações na busca por novidade e mudança (valores de estimulação) tendem a ir contra a preservação de costumes antigos e honrados (valores de tradição). Em contrapartida, a busca por valores de tradição é congruente com a busca de valores de conformidade. Ambos motivam ações de submissão a expectativas externas. Assim, alguns pares de tipos motivacionais competem entre si, enquanto outros são complementares».

Rokeach (1973, p. 3) define o valor como uma «crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta ou estado final de existência oposto ou

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** andressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

inverso». Os valores e símbolos que são usados ou aceitos por todos, ou pela maioria dos cidadãos compõem, para Engel, Blackwell e Miniard (2000), a macro-cultura, e os valores e símbolos de um grupo restrito ou um segmento de pessoas definidas de acordo com a idade, religião, etnia, classe social, ou outras subdivisões, compõem a micro-cultura. O conceito de valores pessoais está, portanto, estritamente relacionado à cultura de pertinência do indivíduo.

Uma das pesquisas de destaque no conhecimento de valores motivacionais dos indivíduos, e que será utilizada como modelo teórico para esta pesquisa, foi desenvolvida por Schwartz e Bilsky (1987), onde os autores criaram uma tipologia universal de valores baseada na literatura sobre as necessidades básicas dos indivíduos. Em 1992 a teoria foi reformulada e foram identificados 56 valores classificados em 10 tipos motivacionais, conforme o Quadro 1.

Quadro 1

Tipos de Valores Pessoais

Tipo	Definição	Exemplo de valores	Grupo
Universalismo	Compreensão, apreço, tolerância e atenção com o bemestar de todas as pessoas e da natureza.	Tolerância, justiça social, igualdade, proteção ao meio ambiente.	Autotranscendência
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.	Prazer, desfrutar a vida.	Autopromoção
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, das relações e de si mesmo.	Segurança nacional, ordem social, idôneo.	Conservação
Estimulação	Entusiasmo, novidade e desafio na vida.	Audacioso, uma vida variada e estimulante.	Abertura à Mudança
Conformidade	Restrição das ações, tendências e impulsos que possam incomodar ou ferir os outros e contrariar expectativas ou normas sociais.	Polidez, obediência, honra aos pais e pessoas mais velhas.	Conservação
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias oferecidas pela cultura tradicional ou a religião.	Humildade, devoção, aceitar minha parte na vida.	Conservação
Poder	Status social sobre as pessoas e os recursos.	Poder social, autoridade, riqueza.	Autopromoção
Benevo-Lência	Preservação ou intensificação do bemestar das pessoas com as quais se está em contato frequentemente.	Ajuda, honestidade, não rancor.	Autotranscendência
Autodeter-minação	Pensamento independente e escolha da ação, criatividade, exploração.	Criatividade, curiosidade, liberdade.	Abertura à Mudança
Realização	Sucesso pessoal mediante a demonstração de competência, segundo critérios sociais	Bem-sucedido, capaz, ambicioso.	Autopromoção

Fonte: adaptado de Schwartz (2005).

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** andressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

A relação entre valores pessoais e carreira foi proposta por autores como Rokeach (1973; 1974); Rokeach e Regan (1980); Ros, Schwartz e Surkiss (1999); Schwartz (1992; 2005); Schwartz e Bardi (2001) quando argumentam que os valores são objetivos desejáveis que servem em diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo referências para a escolha de ações, e, conforme Reis, Antonio, Santos e Marinho (2010), antecedem os valores profissionais. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herman (1951) completam afirmando que os valores pessoais influenciam também as escolhas profissionais. Portanto, há suporte teórico que confirma os valores pessoais como influenciadores das escolhas profissionais, ou seja, a carreira a ser seguida. Desta forma, a pesquisa empírica, apresentada na sequência, busca compreender melhor esta relação entre valores pessoais e escolha de carreira, comparando os valores de administradores e engenheiros.

Método da pesquisa

A pesquisa realizada caracteriza-se como descritiva e quantitativa do tipo *survey* com 139 acadêmicos universitários, utilizando-se um instrumento de coleta de dados testados e validados. Foi aplicado o Questionário de valores Individuais (*Portraits Questionnaire - PQV*) de Shwartz (1992) e traduzido no Brasil por Tamayo (2005) composto por uma escala que variava de 1 (se parece muito comigo) a 6 (não se parece nada comigo).

Conforme apontado anteriormente, o objetivo de estudo é verificar se os valores pessoais interferem da escolha da carreira, ou seja, verificar se administradores e engenheiros possuem valores pessoais diferentes. Desta forma, a população do estudo foi formada por alunos do último ano dos cursos de administração e de engenharia da Instituição Federal de Ensino Superior da região na qual a pesquisa foi realizada (região central do estado do Rio Grande do Sul, Brasil). Realizou-se um censo, através da aplicação dos instrumentos de coleta de dados nas salas de aulas dos últimos semestres dos referidos cursos. Ao final do processo, obteve-se 68 questionários preenchidos pelos alunos do último ano de administração e 71 pelos alunos do último ano de engenharia elétrica.

Para organizar as análises, os resultados foram apresentados em termos de dimensões, constructos e variáveis, conforme descrito no Quadro 2.

Os procedimentos estatísticos adotados foram: cálculos das médias das variáveis do modelo PQV com testes de diferença de média entre os grupos de administradores e engenheiros; cálculos das médias dos constructos do modelo PQV com testes de diferença de média entre os grupos de administradores e engenheiros; cálculos das médias das dimensões do modelo PQV com testes de diferença de média entre os grupos de administradores e engenheiros; e análise de correlações entre os constructos para comparação entre administradores e engenheiros.

Quadro 2
Organização dos constructos e variáveis da pesquisa

Dimensão	Constructo	Variáveis
Abertura a mudança	Autodeterminação	V1, V8, V11, V22 e V34
	Estimulação	V06, V15 e V30
	Hedonismo	V10, V26 e V37
Autopromoção	Realização	V4, V13, V24 e V32
	Poder	V2, V17 e V39
	Hedonismo	V10, V26 e V37
Autotranscendência	Universalismo	V03, V19, V23 e V40
	Benevolência	V12, V18, V27, V29 e V33
Conservação	Conformidade	V09 e V28
	Tradição	V07, V16, V20, V25, V36 e V38
	Segurança	V05, V14, V21, V31 e V35

* marciazg@gmail.com

*** addressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

Resultados

O presente estudo teve como amostra 96 homens e 43 mulheres que representam, respectivamente, 69,1% e 30,9% do total de entrevistados. Destes respondentes, 48,9% são do curso de Administração e 51,1% são do curso de Engenharia Elétrica. Em relação à idade, 63,3% do total de respondentes situa-se na faixa etária entre 21 a 30 anos. Quando questionados se trabalham, a análise demonstra certo equilíbrio entre as respostas, pois 56,8% trabalham e 43,2 não trabalham. Quanto ao estado civil, a grande maioria é de solteiros, com uma frequência de 119 respondentes. Por fim, a distribuição de renda mensal foi de: até R\$ 1.000,00, 70,3%; entre R\$1.000,01 a R\$2.000,00, 18,1%; entre R\$2.000,01 a R\$3.000,00, 6,5%; entre R\$3.000,01 a R\$4.000,00, 2,2%; entre 4.000,01 a R\$5.000,00, 1,4%; e acima de 5.000,00, 1,4%.

Após breve caracterização da amostra, a análise dos resultados comparou as médias atribuídas pelos administradores e engenheiros para as variáveis que mensuravam cada uma das dimensões dos valores pessoais (ver Quadro 2). Destaca-se, novamente (conforme mencionado no método da pesquisa) que a análise da escala deve ser realizada de forma inversa, visto que 1 significa se parece muito comigo e 6 não se parece nada comigo.

A Tabela 1 apresenta as variáveis que medem a Abertura à Mudança, incluindo os valores estimulação e autodeterminação. As variáveis que medem a estimulação são: V06, V15 e V30. A variável V06 (fazer coisas diferentes, experimentar) obteve média igual nos dois grupos e não há diferenças entre os administradores e engenheiros no que se refere à experimentação. Na V15 (gostar de se arriscar, procurar aventuras) os resultados foram superiores nos administradores (média 3,04), mas não estatisticamente significativo. A V30 (gostar de surpresas e emoções) obteve média de 2,29 para os administradores e 2,70 para os engenheiros, sendo que o valor do teste T foi significativo para 10% ($p=0,074$), porém, como a amostra é reduzida, o nível de significância adotado neste estudo é de 5%. Assim, apesar dos resultados apontarem uma tendência dos engenheiros terem menor apreço por surpresas, tal afirmação não poder ser generalizada. Em suma, comprovou-se que administradores e engenheiros não possuem valores de Estimulação diferentes.

Autodeterminação é medida por V1, V8, V11, V22, V34. V1 (ter novas ideias, criatividade, originalidade) obteve médias próximas nos dois grupos (média de 2,22 para administradores e de 2,20 para engenheiros), sem diferenças estatísticas. Na V8 (entender pessoas diferentes, outros pontos de vista) a média dos engenheiros foi superior (média 2,33), mas sem diferença estatisticamente significativa. Para os administradores a média na V11 (tomar suas decisões, planejar e escolher suas atividades) foi de 1,93 e para os engenheiros foi de 1,80. Apesar da média dos administradores ter sido superior, a diferença não foi significativa. Na V22 (demonstrar interesse, ser curioso) observou-se que administradores tiveram médias mais elevadas (média de 2,28), sem diferença estatística. Por fim, na V34 (ser independente, contar consigo mesmo), as médias foram de 1,71 para os administradores e 2,00 para os engenheiros, sendo que o valor do teste T foi significativo para 10% ($p=0,089$), porém, como a amostra é reduzida, o nível de significância adotado neste estudo é de 5%. Assim, há uma tendência de que os administradores sejam mais independentes, tal afirmação não poder ser generalizada. Em suma, os resultados apontaram que administradores e engenheiros possuem níveis similares de valores ligados com a autopromoção.

Adimensão de Autopromoção é formada pelos constructos de realização, poder e hedonismo (Tabela 2). Realização é medida pelas variáveis V4, V13, V24 e V32. A variável V04 (demonstrar suas habilidades e ser admirado) teve média para administradores de 1,94 e engenheiros de 2,40. Nesta variável o teste t (valor 2,709) foi significativo (significância de 0,008), portanto, é possível afirmar que os administradores valorizam mais a possibilidade de demonstrar suas habilidades e ser admirado do que os engenheiros. Na V13 (ser bem sucedido e impressionar as outras pessoas), as médias foram similares (administradores com média 2,59 e engenheiros com média 2,54), sem diferenças entre os grupos. V15 (ser ambicioso e demonstrar quanto é capaz) obteve média superior nos engenheiros (média 2,73), com diferença estatisticamente significativa para um nível de 10% levando a conclusão de que, apesar dos resultados apontarem uma forte tendência de que os engenheiros tem menor ambição. Como última variável que mede a realização, utilizou-se V34 (progredir na vida, fazer melhor que os outros) sendo que as médias encontradas foram de 1,96 para os administradores e 2,07 para os engenheiros, sem

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** andressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

Tabela 1*Variáveis da dimensão Abertura à Mudança (estimulação e autopromoção)*

	Profissão	Média	Desvio	t	p
V01 ter novas ideias, criatividade, originalidade	Administração	2,22	0,990	0,119	0,906
	Engenharia	2,20	1,043		
V06 fazer coisas diferentes, experimentar	Administração	2,43	0,982	0,010	0,992
	Engenharia	2,43	1,346		
V08 buscar entender pessoas diferentes, outros pontos de vista	Administração	2,28	1,062	0,250	0,803
	Engenharia	2,33	1,236		
V11 tomar suas decisões, planejar e escolher suas atividades	Administração	1,93	0,851	0,858	0,392
	Engenharia	1,80	0,878		
V15 gostar de se arriscar, procurar aventuras	Administração	3,04	1,262	0,317	0,752
	Engenharia	2,97	1,424		
V22 demonstrar interesse, ser curioso	Administração	2,28	1,195	0,498	0,620
	Engenharia	2,19	1,011		
V30 gostar de surpresas e emoções	Administração	2,29	1,197	1,799	0,074
	Engenharia	2,70	1,438		
V34 ser independente, contar consigo mesmo	Administração	1,71	0,9393	1,714	0,089
	Engenharia	2,00	1,021		

Tabela 2*Variáveis da dimensão de Autopromoção (realização, poder e hedonismo)*

	Profissão	Média	Desvio	t	p
V02 ser rico, ter dinheiro e coisas caras	Administração	3,31	1,416	0,207	0,836
	Engenharia	3,36	1,319		
V04 demonstrar suas habilidades e ser admirado	Administração	1,94	0,960	2,709	0,008
	Engenharia	2,40	1,027		
V10 fazer coisas que lhe dão prazer	Administração	2,16	0,874	1,807	0,073
	Engenharia	1,87	1,006		
V13 ser bem sucedido e impressionar as pessoas	Administração	2,59	1,174	0,228	0,820
	Engenharia	2,54	1,163		
V17 estar no comando e querer que as pessoas façam o que manda	Administração	3,01	1,332	1,642	0,103
	Engenharia	3,37	1,217		
V24 ser ambiciosa e demonstrar quanto é capaz	Administração	2,35	1,301	1,623	0,107
	Engenharia	2,73	1,413		
V26 aproveitar os prazeres da vida	Administração	2,57	1,341	0,833	0,406
	Engenharia	2,77	1,446		
V32 progredir na vida, fazer melhor que os outros	Administração	1,96	0,904	0,756	0,451
	Engenharia	2,07	0,889		
V37 aproveitar a vida, divertir-se	Administração	2,15	1,109	0,910	0,365
	Engenharia	1,99	0,970		
V39 sempre quer tomar decisões, liderar	Administração	2,34	1,073	0,879	0,381
	Engenharia	2,50	1,086		

* marciazg@gmail.com

*** addressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

diferença significativa. Em suma, entre as variáveis que medem a realização, apenas uma (V04) apontou diferenças entre os grupos, demonstrando que os administradores valorizam mais o fato de serem admirados por outras pessoas.

Os valores ligados à valorização do poder são medidos pelas variáveis V2, V17 e V39. A V02 (ser rico, ter dinheiro e coisas caras) aponta uma valorização similar nos dois grupos, com média de 3,31 para administradores e 3,36 para engenheiros. Na V17 (estar no comando e querer que as pessoas façam o que você manda) os engenheiros apresentaram média superior (média 3,37), sendo significativo para um nível de confiança de 10%. Desta forma, os resultados apontam uma tendência de que os administradores gostam mais de mandar do que os engenheiros. Por fim, V39 (sempre tomar decisões, liderar) obteve 2,34 de média para administradores e 2,50 para engenheiros, sem diferença estatística. Desta forma, no grupo de valores sobre o poder, percebeu-se que administradores e engenheiros possuem percepções similares, apenas destacando-se uma tendência de que administradores valorizam mais o ato de mandar do que os engenheiros.

O hedonismo é verificado através dos itens V10, V26 e V37. V10 (fazer as coisas que lhe dão prazer) apontou resultados com diferença estatística para o nível de 10%, média dos administradores de 2,16 e dos engenheiros de 1,87 (valor do teste T de 1,807, com significância de 0,073), desta forma, há tendência de que engenheiros valorizam mais as atividades prazerosas do que os administradores. Na V26 (aproveitar os prazeres da vida) os resultados apontaram uma média superior nos engenheiros (média 2,77), porém a diferença é mínima. A V37 (aproveitar a vida, divertir-se) obteve resultados próximos, com média de 2,15 para administradores e de 1,99 para engenheiros e não há diferenças estatísticas. Em suma, os resultados apontaram que administradores e engenheiros possuem níveis similares de valores ligados ao hedonismo, mas há uma tendência de que engenheiros gostam mais de fazer as coisas que lhe dão prazer (V10).

Autotranscendência (Tabela 3) inclui os valores de universalismo e benevolência. As variáveis que medem o universalismo são: V03, V19, V23 e V40. A média dos dois

Tabela 3

Variáveis da dimensão de Autotranscendência (universalismo e benevolência)

	Profissão	Média	Desvio	t	p
V03 pessoas tratadas com igualdade, oportunidades iguais	Administração	1,96	1,177	0,375	0,708
	Engenharia	1,89	1,015		
V12 ajudar as pessoas e cuidar do seu bem estar	Administração	1,76	0,812	2,872	0,005
	Engenharia	2,19	0,905		
V18 ser fiel aos amigos, se dedicar às pessoas próximas	Administração	1,50	0,680	1,129	0,261
	Engenharia	1,64	0,799		
V19 preservar a natureza, cuidar do meio ambiente	Administração	1,76	0,714	2,694	0,008
	Engenharia	2,16	0,972		
V23 harmonia e paz entre as pessoas	Administração	2,06	1,020	2,249	0,026
	Engenharia	2,46	1,058		
V27 atender às necessidades dos outros, apoiar-los	Administração	1,97	0,732	2,367	0,019
	Engenharia	2,27	0,759		
V29 pessoas tratadas com justiça, proteger os mais fracos	Administração	2,16	1,001	1,685	0,094
	Engenharia	2,44	0,957		
V33 perdoar, ver o lado bom das pessoas, não ter rancor	Administração	2,60	1,361	0,773	0,441
	Engenharia	2,79	1,413		
V40 se adaptar à natureza, não modificar a natureza	Administração	2,18	0,961	3,688	0,000
	Engenharia	2,90	1,320		

* marciazg@gmail.com

*** andressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

grupos foi similar na V03 (pessoas serem tratadas com igualdade, oportunidades iguais para todos), sendo que nos administradores a média foi de 1,96 e nos engenheiros de 1,89, não tendo diferença estatística. Na V19 (preservar a natureza, cuidar do meio ambiente), encontraram-se diferenças estatísticas (teste $T = 2,694$, $p = 0,008$). A média dos engenheiros foi de 2,16 e a dos administradores de 1,76, desta forma, pode-se afirmar que os administradores são mais preocupados com a natureza do que os engenheiros. A V23 (harmonia e paz entre as pessoas) obteve média nos engenheiros de 2,46 e nos administradores de 2,06. A diferença é estatisticamente significativa, levando a conclusão de que os engenheiros estão menos preocupados com a paz do que os administradores. A última variável analisada no constructo universalismo foi a V40 (se adaptar a natureza, não modificar a natureza), na qual a média dos administradores foi de 2,18 e a dos engenheiros foi de 2,90. O teste T (valor de 3,688) foi significativo (significância de 0,000), o que permite afirmar que os administradores tem mais preocupação em não modificar a natureza do que os engenheiros. Desta forma, das quatro variáveis que medem o universalismo, três apresentaram diferenças entre os grupos de administradores e de engenheiros.

A benevolência é medida pelas variáveis V12, V18, V27, V29 e V33. A variável V12 (ajudar as pessoas e cuidar do seu bem estar) apontou médias estatisticamente diferentes (teste $T = 2,873$ e $p = 0,005$), com os administradores obtendo 1,76 e engenheiros 2,19, desta forma, os resultados apontam que os administradores se preocupam mais com o bem estar dos outros. Na V18 (ser fiel aos amigos, se dedicar às pessoas próximas) as médias foram próximas e a diferença estatística não foi comprovada (administradores com média de 1,50 e engenheiros com média de 1,64). A V27 (atender às necessidades dos outros, apoiá-los) obteve resultado superior nos engenheiros (média 2,27), a diferença é estatisticamente significativa (teste $T = 2,367$ e $p = 0,019$) levando a conclusão de que administradores valorizam mais as ações de apoiar outras pessoas, do que os engenheiros. A V29 mede o fato de valorizar pessoas tratadas com justiça, proteger os mais fracos e as médias dos administradores foi de 2,16 e para os engenheiros de 2,44. Esta diferença foi significativa para um intervalo de confiança de 10%, apontando uma tendência de que os administradores valorizam mais a justiça do que os engenheiros. A última variável que mede benevolência é V33 (perdoar, ver o lado

bom das pessoas, não ter rancor) e foi observado médias inferiores nos administradores (média de 2,60) do que nos engenheiros (média de 2,79), mas as diferenças nas foram comprovadas estatisticamente. Assim, foram encontradas diferenças entre administrados e engenheiros em duas (V12, V27) das cinco variáveis que medem o grupo de valores denominado de benevolência.

O conservacionismo é formado por: conformidade, tradição e segurança (Tabela 4). O primeiro constructo, conformidade, é medido por duas variáveis V09 e V28. A variável V09 (não querer mais do que se tem) foi mais valorizada nos administradores (média 4,12) do que nos engenheiros (média 4,17). As médias foram muito similares e não houve diferenças entre os grupos. A outra variável que mede conformismo é a V28 (sempre respeitar os pais e os mais velhos, ser obediente) e, nesta variável, houve uma diferença estatística significativa (teste $T = 3,620$, $p = 0,000$). Os administradores mostraram valorizar muito mais o respeito aos mais velhos (média de 1,76) do que os engenheiros (média de 2,46).

Tradição é medida por V07, V16, V20, V25, V36 e V38. Na variável V07 (fazer o que é ordenado, seguir sempre as regras) os resultados apontaram média dos administradores de 3,38 e engenheiros de 3,87. Nesta variável o teste t (valor de -1,928) foi significativo (significância de 0,050), portanto, é possível afirmar que os administradores são menos obedientes do que os engenheiros. Na variável V16, media-se o grau de importância dado a «comportar-se sempre corretamente», a média dos dois grupos foi diferente estatisticamente, sendo que nos administradores a média foi de 2,51 e nos engenheiros de 3,43. Desta forma, os dados demonstram que os administradores valorizam mais o comportamento correto do que os engenheiros. A V20 (ser religioso é importante) também apresentou significância com média superior nos engenheiros (média 4,17), portanto, constatou-se que os administradores valorizam mais a religiosidade do que os engenheiros. Na V25 (fazer as coisas de maneira tradicional, manter os costumes) os resultados não apontaram diferenças estatísticas entre as médias dos administradores (média de 3,30) e dos engenheiros (média de 3,59). A importância atribuída ao valor «ser educado, nunca incomodar os outros» (V36) obteve média 1,79 entre os administradores e 2,43 entre os engenheiros. Nesta variável a diferença encontrada foi significativa ($p = 0,001$),

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** addressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

Tabela 4*Variáveis da dimensão de Conservacionismo (conformidade, tradição, segurança)*

	Profissão	Média	Desvio	t	p
V05 viver em ambiente seguro, evitar o que possa colocar a vida em risco	Administração	2,18	1,021	2,189	0,030
	Engenharia	2,60	1,244		
V07 fazer o que é ordenado, seguir sempre as regras	Administração	3,38	1,564	1,928	0,050
	Engenharia	3,87	1,413		
V09 não querer mais do que se tem	Administração	4,12	1,409	0,214	0,831
	Engenharia	4,17	1,531		
V14 a segurança do país é importante	Administração	2,50	1,227	0,712	0,478
	Engenharia	2,66	1,360		
V16 comportar-se sempre corretamente	Administração	2,51	1,343	3,926	0,000
	Engenharia	3,43	1,389		
V20 ser religioso é importante	Administração	3,12	1,511	3,897	0,000
	Engenharia	4,17	1,659		
V21 organização e limpeza, contrário à bagunça	Administração	2,07	1,110	3,416	0,001
	Engenharia	2,86	1,553		
V25 fazer as coisas de maneira tradicional, manter os costumes	Administração	3,30	1,267	1,347	0,180
	Engenharia	3,59	1,398		
V28 sempre respeitar os pais e os mais velhos, ser obediente	Administração	1,76	0,979	3,620	0,000
	Engenharia	2,46	1,247		
V31 não ficar doente, estar saudável	Administração	1,97	0,961	1,451	0,149
	Engenharia	2,23	1,118		
V35 governo estável, preservação da ordem social	Administração	2,49	1,043	0,460	0,646
	Engenharia	2,57	1,149		
V36 ser educada, nunca incomodar os outros	Administração	1,79	0,939	3,384	0,001
	Engenharia	2,43	1,246		
V38 ser humilde e modesta, não chamar a atenção	Administração	2,00	1,050	2,540	0,012
	Engenharia	2,51	1,315		

comprovando que os administradores valorizam mais a educação do que os engenheiros. Como última variável que mede a tradição, utilizou-se a V38 «ser humilde e modesto, não chamar a atenção», na qual a diferença encontrada entre as médias foi significativa para um nível de confiança de 5%. Os administradores valorizam mais a humildade e a modéstia (média = 2,00) do que os engenheiros (média = 2,51). Desta forma, foram utilizadas seis variáveis (V07, V16, V20, V25, V36 e V38) para medir o valor da tradição e foram encontradas diferenças entre administradores e engenheiros em cinco delas.

O constructo segurança é pelas variáveis V05, V14, V21, V31 e V35. V05 refere-se à importância atribuída a «viver em ambiente seguro, evitar o que possa colocar a vida em risco», sendo que a média dos dois grupos foi diferente estatisticamente, no grupo de administradores foi de 2,18 e no grupo de engenheiros de 2,60, assim, confirmou-se que os administradores valorizam ambientes seguros. Na V14 (a segurança do país é importante) as médias foram bem similares entre os dois grupos sem diferença estatística (administradores 2,50 e engenheiros 2,66.. Já na V21 (organização e limpeza, contrário à bagunça), houve

* marciazg@gmail.com

*** andressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

diferença estatística (teste $T = 3,416$; $p = 0,001$), com a média dos engenheiros de 2,86 e dos administradores de 2,07. Desta forma, pode-se afirmar que os administradores são mais preocupados com este quesito do que os engenheiros. Os engenheiros obtiveram médias superiores na V31 (não ficar doente, estar saudável), porém a diferença não é significativa. E na variável V35 (governo estável, preservação da ordem social), também não se detectou diferenças estatísticas. Em suma, das cinco variáveis que medem segurança (V05, V14, V21, V31 e V35), duas apresentaram diferenças entre os grupos de administradores e engenheiros.

A seguir (Tabela 5), são apresentados os resultados sobre os 10 grupos de valores pessoais (ou constructos). Todas as variáveis de cada constructo foram unidas e transformadas em uma única variável. Em cinco valores observou-se diferença entre administradores e engenheiros. No Universalismo (teste $T = 3,050$; $p = 0,003$), a média dos administradores (1,99) foi inferior a dos engenheiros (2,35)

o que constata que o grupo de administrador dá maior valor ao universalismo do que os engenheiros. O valor Segurança também apresentou teste T significativo ($T = 2,989$, $p = 0,003$), a média dos administradores foi de 2,24 e a dos engenheiros de 2,59, portanto, os resultados confirmam que os administradores valorizam mais a segurança do que os engenheiros. Da mesma forma, Benevolência também foi constatada em maior grau entre administradores (média 2,00) do que entre engenheiros (média 2,27). Na Tradição a média dos administradores foi de 2,68 e a dos engenheiros de 3,33, sendo que os administradores são mais tradicionais do que os engenheiros. Por fim, o grupo de administradores também apresentou maior grau de Conformidade (média 2,94) do que os engenheiros (média 3,31). Portanto, este estudo comprovou que os administradores valorizam mais o universalismo, a segurança, a tradição, a benevolência e a conformidade.

Para concluir a comparação entre os valores pessoais dos administradores e engenheiros, foram realizadas as

Tabela 5
Diferenças nos grupos de valores individuais

	Profissão	Média	Desvio	t	p
Autodeterminação	Administração	2,08	0,555	0,211	0,833
	Engenharia	2,10	0,586		
Poder	Administração	2,89	0,885	1,264	0,208
	Engenharia	3,08	0,870		
Universalismo	Administração	1,99	0,628	3,050	0,003
	Engenharia	2,35	0,754		
Realização	Administração	2,21	0,736	1,671	0,097
	Engenharia	2,44	0,847		
Segurança	Administração	2,24	0,611	2,989	0,003
	Engenharia	2,59	0,724		
Tradição	Administração	2,68	0,636	4,892	0,000
	Engenharia	3,33	0,908		
Benevolência	Administração	2,00	0,589	2,647	0,009
	Engenharia	2,27	0,589		
Estimulação	Administração	2,48	0,790	0,289	0,773
	Engenharia	2,52	0,967		
Hedonismo	Administração	2,37	0,875	0,284	0,777
	Engenharia	2,32	1,028		
Conformidade	Administração	2,94	0,878	2,243	0,027
	Engenharia	3,31	1,063		

* marciazg@gmail.com

*** addressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

correlações entre os 10 tipos motivacionais propostos por Schwartz (2005). Através dos cálculos de Correlação de Pearson, criou-se a Tabela 6 que apresenta o grau de correlação para cada par de valores pessoais encontrado no grupo de administradores e no grupo de engenheiros.

A autodeterminação não obteve correlação significativa com o universalismo no grupo de administradores ($\beta=0,197$), mas nos engenheiros ocorreu uma correlação positiva de 34,6% o que indica que pessoas com valores elevados de autodeterminação também apresentaram valores elevados de universalismo. Não houve correlação significativa entre autodeterminação e poder em nenhum dos grupos. Já para o par de valores autodeterminação e realização, as correlações foram significativas nos dois grupos, sendo maior nos administradores ($\beta=0,452$) do que nos engenheiros ($\beta=0,344$). Também foram significativas as correlações entre autodeterminação e segurança e nos administradores ($\beta=0,561$) ela foi maior do que nos engenheiros ($\beta=0,394$). Não ocorreu significância nas correlações entre autodeterminação e conformidade. Entre autodeterminação e estimulação as correlações foram significativas e maiores entre os administradores ($\beta=0,387$), da mesma forma a correlação entre autodeterminação e tradição também foi maior nos administradores ($\beta=0,422$). Por fim, a correlação entre autodeterminação e hedonismo foi significativa e praticamente a mesma entre administradores ($\beta=0,281$) e engenheiros ($\beta=0,288$). E, por fim, a única correlação que foi mais forte entre os engenheiros ocorreu entre autodeterminação e benevolência, comum grau de 47,8%.

Tomando por base o valor de universalismo, a correlação com a segurança foi significativa para os dois grupos, obtendo exatamente o mesmo valor ($\beta=0,479$). O valor universalismo também obteve correlação significativa com a tradição nos dois grupos, sendo que entre os engenheiros ela foi mais forte ($\beta=0,585$) do que entre os administradores ($\beta=0,276$). Por fim, a última correlação significativa para ambos os grupos foi com benevolência, sendo mais forte nos engenheiros ($\beta=0,584$) do que nos administradores ($\beta=0,454$). As correlações do universalismo não foram significativas, em nenhum grupo, com: poder, realização e hedonismo. Entre os engenheiros foram observadas correlações entre universalismo e estimulação ($\beta=0,251$) e entre universalismo e conformismo ($\beta=0,554$).

O valor poder somente obteve correlação significativa nos administradores ($\beta=0,357$) e nos engenheiros ($\beta=0,608$) com o constructo realização, sendo que a relação foi bem mais forte no segundo grupo. Poder não se correlacionou com tradição, conformidade e benevolência em nenhum dos grupos. Já entre os administradores foram encontradas correlações significativas entre poder e segurança ($\beta=0,244$) e entre poder e estimulação ($\beta=0,417$). E nos engenheiros a correlação entre poder e hedonismo foi significativa num grau de 38,2%. Sobre o constructo realização, não foram encontradas correlações significativas com os constructos tradição, benevolência e conformidade. A correlação entre realização e segurança só foi significantes nos administradores ($\beta=0,408$). Com hedonismo e estimulação as correlações foram significativas nos dois grupos, sendo que com a estimulação foi mais forte nos administradores ($\beta=0,465$) e com o hedonismo foi mais forte nos engenheiros ($\beta=0,595$).

Em dois casos (tradição e benevolência) a correlação com segurança foi significativa tanto entre administradores quanto para engenheiros. A correlação entre segurança e tradição foi mais forte nos engenheiros ($\beta=0,514$), mas o valor dos administradores foi bem próximo ($\beta=0,484$). E, a correlação entre segurança e benevolência também foi mais forte nos engenheiros ($\beta=0,483$). A correlação entre segurança e estimulação somente foi comprovada entre os administradores ($\beta=0,281$), assim como entre segurança e hedonismo ($\beta=0,350$). E a correlação entre segurança e conformidade só ocorreu entre os engenheiros ($\beta=0,524$). Analisando-se a coluna da estimulação (E), observa-se que não houve correlação significativa com a tradição e a conformidade. As relações significativas foram entre estimulação e hedonismo, com maior valor para os administradores ($\beta=0,595$) do que para os engenheiros ($\beta=0,459$). E o valor da correlação entre estimulação e benevolência foi praticamente o mesmo para os grupos (administradores $\beta=0,247$ e engenheiros $\beta=0,243$).

Na coluna da tradição (T), constata-se que não houve correlação com o hedonismo e que para os dois grupos (administradores e engenheiros) houve correlações com conformidade e benevolência. Na correlação entre tradição e conformidade, os engenheiros apresentaram valores maiores ($\beta=0,690$) do que os administradores ($\beta=0,559$). O mesmo comportamento foi observado na correlação entre

* marciazg@gmail.com
** lulu_riss@yahoo.com.br

*** addressahs@ibest.com.br
**** luttibattistella@gmail.com

Tabela 6
Correlações entre os constructos para administradores e engenheiros

	A	U	P	R	S	E	T	C	H	B
A Administradores	1									
Engenheiros	1									
U Administradores	0,197	1								
Engenheiros	0,346**	1								
P Administradores	0,232	0,078	1							
Engenheiros	0,230	-0,109	1							
R Administradores	0,452**	0,090	0,357**	1						
Engenheiros	0,344**	-0,025	0,608**	1						
S Administradores	0,561**	0,479**	0,244*	0,408**	1					
Engenheiros	0,394**	0,479**	-0,047	0,162	1					
E Administradores	0,387**	0,099	0,417**	0,465**	0,281*	1				
Engenheiros	0,297*	0,251*	0,041	0,268*	0,029	1				
T Administradores	0,422**	0,276*	0,171	0,203	0,484**	0,181	1			
Engenheiros	0,242*	0,585**	-0,004	-0,106	0,514**	0,153	1			
C Administradores	0,215	0,151	-0,050	0,008	0,193	-0,007	0,559**	1		
Engenheiros	0,189	0,554**	-0,159	-0,208	0,524**	0,233	0,690**	1		
H Administradores	0,281*	0,164	0,228	0,246*	0,350**	0,595**	0,062	-0,107	1	
Engenheiros	0,288*	0,180	0,382**	0,595**	0,116	0,459**	0,092	0,059	1	
B Administradores	0,372**	0,454**	0,048	0,132	0,356**	0,247*	0,312**	0,297*	0,286*	1
Engenheiros	0,478**	0,584**	-0,183	-0,126	0,483**	0,243*	0,466**	0,424**	0,108	1

** . Correlação significativa ao nível de 1%

* . Correlação significativa ao nível de 5%

tradição e benevolência, com os engenheiros obtendo um valor mais alto ($\beta=0,466$). A conformidade não se correlacionou com o hedonismo, mas com a benevolência os valores foram significativos, sendo mais elevados nos engenheiros ($\beta=0,424$) do que nos administradores ($\beta=0,297$). Por fim, na coluna do hedonismo (H), observa-se uma correlação significativa apenas no grupo de administradores, com um valor de 28,6%.

Considerações Finais

Este estudo buscou compreender a relação entre valores pessoais e a escolha da carreira profissional. Os resultados obtidos com a pesquisa entre administradores e engenheiros atestam que há diferenças em diversos dos valores mensurados através do modelo de Schwart (1992) e, portanto, responde-se o problema de pesquisa (Há diferenças significativas nos valores pessoais de administradores e engenheiros?).

Os dados da pesquisa também possibilitaram o atingimento dos objetivos propostos, que serão expostos a seguir. O primeiro objetivo buscava identificar diferenças entre administradores e engenheiros nas 40 variáveis que mensuram os valores pessoais. Os dados apontam que não houve diferenças nas variáveis que mediam os seguintes constructos: autodeterminação, estimulação, hedonismo e realização. No constructo poder, constatou-se que os administradores valorizam mais o fato de «demonstrar suas habilidades e ser admirado». No constructo universalismo, os administradores identificaram-se mais com os valores «preservar a natureza, cuidar do meio ambiente», «harmonia e paz entre as pessoas» e «se adaptar a natureza, não modificar a natureza», assim, três variáveis apresentaram diferenças de percepção entre os grupos. No constructo benevolência duas variáveis foram diferentes: «ajudar as pessoas e cuidar do seu bem estar» e «atender às necessidades dos outros, apoiá-los», ambas mais elevadas

* marciazg@gmail.com

*** addressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br

**** luttibattistella@gmail.com

nos administradores. No constructo conformidade, administradores mostraram valorizar muito mais o respeito aos mais velhos do que os engenheiros. O constructo onde se encontrou maiores diferenças foi na tradição, onde cinco variáveis foram diferentes: os administradores são menos obedientes do que os engenheiros; os administradores valorizam mais o comportamento correto do que os engenheiros; os administradores valorizam mais a religiosidade do que os engenheiros; os administradores valorizam mais a educação do que os engenheiros e os administradores valorizam mais a humildade e a modéstia. Por fim, no constructo segurança duas variáveis foram diferentes: os administradores valorizam mais ambientes seguros; os administradores são mais preocupados com esta organização do que os engenheiros.

Quanto ao segundo objetivo (verificar diferenças nos 10 tipos motivacionais de valores) identificaram-se diferenças em: universalismo, segurança, tradição, benevolência e conformidade, todos sendo mais presentes nos administradores. O próximo objetivo mensurava as quatro dimensões e os resultados comprovaram que os administradores são mais autotranscendentes e conservacionistas. Por fim, os resultados da pesquisa comprovaram que as correlações entre os valores são bem diferentes nos administradores e nos engenheiros.

Em suma, esta pesquisa comprovou que pessoas com diferentes escolhas de carreiras profissionais possuem valores distintos. Porém, este estudo é exploratório e sugerem-se novas pesquisas para ampliar o conhecimento sobre o tema e testar novas variáveis na relação, tais como a influência do gênero, das relações sociais, da cultura, da família, entre outros.

Referências

- Abraham, G. (2009). *A Influência dos Valores Humanos nas Decisões de carreira*. II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Curitiba.
- Bardi, A. & Schwartz, S. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (10), 1207-1220.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice. In Brown, D. (Ed.). *Career choice and development*. 4th ed., San Francisco: Jossey-Bass.
- Chanlat, J. (1995). Quais Carreiras e para Qual Sociedade? *Revista de Administração de Empresas*, 35 (6), 67-75.
- Deffillipi, R. & Arthur, M. (1994). The Boudaryless Career: a Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Dutra, J. (1996). *Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Engel, J., Blackel, R. & Miniard, P. (2000). *Comportamento do consumidor*. 8. Ed. Rio de Janeiro: LTC.
- Fontenelle, I. (2005). «Eu Proteu»: A auto-gestão de carreira entre fatos e mitos. In: *Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, 29, Rio de Janeiro.
- Frigotto, G. (2001). Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: Frigotto, G. (Org.). *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século*. 5. ed. Petrópolis: Vozes.
- Gouveia, V. & Pietro, J. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia*, 6 (2), 133-142.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herman, J. (1951). *Occupational Choice: an Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Hagstrom, T. & Kjellberg, A. (2007). Stability and change in work values among male and female nurses and engineers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48 (2), 143-151.
- Hall, D. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company.
- Hall, D. & Moss, J. (1998). The new protean contract: helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26 (3), 22-36.
- Miano, V. & Vieira, F. (2010). Perspectivas de Planejamento de Carreira dos Formandos de Administração de Uma IFES: Instituição Federal de Ensino Superior Fluminense no ano de 2009. In: *Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Rio de Janeiro, 34.
- Oltamari, A. (2008). Carreira: Panorama dos artigos sobre o tema. In: *Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, 32, Rio de Janeiro.
- Porto, J. (2004) *Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários*. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

* marciazg@gmail.com *** andressahs@ibest.com.br

** lulu_riss@yahoo.com.br **** luttibattistella@gmail.com

- Reis, G., Antonio, F., Santos, A. & Marinho, B. (2010). Os valores dos administradores de empresas mudam ao longo da carreira? Relações entre prioridades axiológicas e tempo de formado. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 11 (5), 32-54.
- Rodrigues, M. & Teixeira, M. (2008). Os valores mudam ao longo da carreira? Um estudo sobre a mudança percebida na hierarquia dos valores do trabalho. In: *XI Seminários em Administração*, São Paulo.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Rokeach, M. (1981). *Crenças, atitudes e valores: uma teoria de organização e mudança*. Rio de Janeiro: Interciência.
- Rokeach, M. & Regan, J. (1980). The role of values in the counseling situation. *Personnel & Guidance Journal*, 58 (9), 576-582.
- Ros, M., Schwartz, S. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: an international review*, 48 (1), 49-71.
- Sanches, E., Gontijo, L., Borba, A. & Verdinelli, M. (2005). Metodologia de análise do comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho. In: *Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, 29, Brasília.
- Santos, H. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In: Zanna, M. (ed.). *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. (2005). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: Tamayo, A. & Porto, J. (Org.) *Valores e comportamentos nas organizações*. São Paulo: Vozes.
- Schwartz, S. & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures: taking asimilarities perspective. *Journal of Cross - Cultural Psychology*, 32 (3), 268-291.
- Schwartz, S. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of personality and social psychology*, 53, 550-562.
- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In: Tamayo, A. & Porto, J. (Org.) *Valores e comportamentos nas organizações*, São Paulo: Vozes.
- Tamayo, A., Faria, J., Filho, B., Tavares, M., Carvalho, E. & Bertolini, V. (1998). Diferenças nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11 (2), 1-11.
- Tamayo, A., Lima, A., Marques, J. & Martins, L. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (1), 27-35.

* Professora do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria - Brasil.

** Professora do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria - Brasil.

*** Professora da Faculdade Integrada de Santa Maria - Brasil.

**** Professora da Universidade da Região da Campanha - Brasil.