

VALORES PESSOAIS: UM ESTUDO NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO DA UERN CAMPUS CENTRAL

José Victor Pinheiro Azevedo ¹

RESUMO: O estudo das habilidades individuais define a natureza das crenças e dos princípios dominantes característicos dos valores pessoais dos indivíduos. Mediante investigação com os discentes da Faculdade de Ciências Econômicas (FACEM), o presente trabalho teve como objetivo analisar os valores individuais desses universitários. Para tanto, foram aplicados questionários, com tabulação de dados, os quais foram analisados em cada um dos seus valores. A análise desses dados permitiu avaliar como se constituem os comportamentos individuais do grupo estudado, bem como a caracterização e diferenciação dos valores pessoais mais significativos para os estudantes da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

PALAVRAS-CHAVE: valores pessoais; teoria de Schwartz; teoria de valores; habilidades; universitários.

ABSTRACT: The study of individual abilities defines the nature of beliefs and the dominant principles characteristic of individuals' personal values. Through research with students at the College of Economic Sciences (FACEM), this study aimed to analyze the individual values of these university students. Therefore, questionnaires were applied, with data tabulation, being analyzed in each of their values. The analysis of these data allowed to assess the individual behaviors of the study group, as well as the characterization and differentiation of the most significant personal values for students from the State University of Rio Grande do Norte (UERN).

KEYWORDS: personal values; Schwartz theory; theory of values; abilities; university students.

1 INTRODUÇÃO

Desenvolver a organização é um desafio que exige competência por parte do administrador ou do gestor organizacional. Em um mundo complexo, turbulento e com crescente competitividade, a organização é o meio pelo qual a visão empresarial pode ser efetivamente realizada. Nesse contexto, o papel do gestor consiste em conhecer profundamente a organização que lidera e cuidar para que ela possa se desenvolver, de maneira apropriada, para os desafios que deverá enfrentar.

Em relação a tais desafios, torna-se necessário que o gestor possua valores pessoais que o integrem e o completem de tal forma que ele possa contribuir para a organização. Esses valores, além de criarem e preservarem um sentido de identidade pessoal, dão coerência e continuidade aos padrões comportamentais e, dessa forma, contribuem para o desenvolvimento das relações que as pessoas estabelecem ao longo da vida.

Schwartz (1994), autor da Teoria essencial de valores, identificou dez tipos motivacionais distintos de valores humanos comumente reconhecidos implicitamente por todas as culturas. Entretanto, ressalta que número de valores individuais que expressam o objetivo motivacional varia de domínio para domínio, em função da amplitude do objetivo e da variedade de valores que o expressam (Schwartz, 1994).

Os dez tipos motivacionais estabelecidos por Schwartz (1994) são: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo. Essa tipologia foi confirmada em mais de 60 países, por meio da aplicação do Schwartz Value Survey – SVS, instrumento desenvolvido por Schwartz (1994) para verificar a validade de sua teoria. Com base nesse conceito, buscou-se responder à seguinte questão: quais são os valores pessoais dos discentes da UERN - Campus Central?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os valores desempenham um papel importante na formação da identidade individual e da identidade coletiva, influenciando comportamentos, decisões e interações sociais. Compreendê-los é essencial para diversas áreas do conhecimento, como psicologia, sociologia e gestão organizacional. Nesse contexto, a teoria universal de valores de Shalom Schwartz, proposta em 1994, representa um avanço significativo na compreensão da estrutura e da dinâmica dos valores humanos.

A relevância dessa teoria transcende o campo acadêmico e esse modelo pode ser aplicado a estudos sobre comportamento organizacional, políticas públicas e, até mesmo, ao marketing. Dessa forma, é possível compreender como os valores influenciam escolhas e preferências. Conclui-se, portanto, que a teoria universal de valores de Schwartz (1994) se destaca como um modelo abrangente para investigar a maneira como os indivíduos e as sociedades atribuem significado às suas ações e prioridades.

2.1 A teoria universal de valores de Schwartz

A teoria parte do princípio de que os valores são representações cognitivas de necessidades universais e se organizam em um sistema hierárquico em que cada valor reflete um objetivo motivacional. A caracterização dos valores pode ser relacionada aos seguintes objetivos: representações cognitivas de necessidades universais; resumos por natureza; organização hierárquica; produtos de socialização do indivíduo; relativamente benéfico ao longo do tempo; apresenta nenhum nível inconsciente; elementos centrais do sistema cognitivo do indivíduo (Arciniega, 2006).

A teoria de Schwartz (1994) propõe que os valores são representações cognitivas de necessidades universais, expressas por meio de metas transituacionais organizadas hierarquicamente. Esses valores, por sua vez, podem ser agrupados de acordo com seu objetivo motivacional, formando uma estrutura dinâmica composta por valores, que se organizam em categorias de ordem superior, criando uma estrutura dinâmica que permite analisar tanto as diferenças individuais quanto as variações culturais na hierarquização dos valores.

Dessa forma, o referido teórico questionou a posição dicotômica, sugerindo que alguns valores podem servir tanto a interesses individualistas como a interesses coletivistas. Assim, propôs uma estrutura bidimensional dos valores. Essa perspectiva supõe que as pessoas podem ter um perfil misto, isto é, podem dar prioridade tanto a valores individualistas como a valores coletivistas (León, 2005, *apud* Campos, 2011). A partir de seus estudos, Schwartz (1994) realizou a classificação de dez tipologias de valores, apresentadas no **Quadro 1**.

Quadro 1 – Descrição das 10 tipologias descritas pela teoria universal do conteúdo motivacional dos valores de Schwartz (1994)

Tipologia	Descrição
Autoridade	Status social e prestígio, controle e domínio sobre pessoas ou recursos.
Logro	Êxito pessoal, demonstrando ser competente por meio dos padrões sociais.
Hedonismo	Prazer e gratidão por si mesmo.
Estimulação	Estimulante, inovação e correto.
Autodireção	Eleição independentemente de atos e pensamentos, criação.
Universalismo	Compreensão, tolerância, apreciação e proteção do bem-estar das pessoas e da natureza.
Benevolência	Preservação e engrandecimento das pessoas com quem está constantemente em contato.
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e das ideias que provêm das tradições cultural e religiosa.
Conformidade	Restrição das ações, das inclinações e dos impulsos que poderiam incomodar ou prejudicar a outros e cumprir regras sociais ou normas.
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade social nas distintas relações e consigo mesmo.

Fonte: Adaptado de Arciniega e González (2000, p. 286 apud Campos, 2011, p. 126).

Conforme a teoria universal dos valores, postulada por Schwartz (1994), os valores individualistas corresponderiam à autoridade, ao logro, ao hedonismo, à estimulação e à autodireção; os valores coletivistas correspondem à benevolência, à tradição e à conformidade; e os valores mistos são o universalismo e a segurança.

Considerando essas características representativas, Arciniega (2006, p. 22, tradução nossa) define os valores como as “representações cognitivas das necessidades universais que se desenvolvem fundamentalmente através do processo de socialização do indivíduo chegando a posicionar-se a maior parte destes no inconsciente do sujeito”. Os valores servem para saber, em grande medida, como procedem, de forma geral, os indivíduos. Por isso, a necessidade de realizar estudos em ambientes organizacionais, especialmente para saber até que ponto os indivíduos se comprometem com as organizações em que trabalham.

Assim, à luz da teoria exposta, a primeira entre as dez tipologias de valores é a autodireção. Ela surge da necessidade do indivíduo de ter controle sobre seu ambiente e suas atividades, com competência, além de realizar a interação de forma independente e independente em suas relações interpessoais (Bandura, 1977; Deci, 1975; White, 1959; Kohn; Schooler, 1983; Morris, 1956 *apud* Arciniega, 2006).

A segunda topologia é a estimulação. Nessa categoria, os valores agrupam o objetivo motivacional de buscar experiências variadas e estimulantes, permitindo ao indivíduo manter-se em um nível ideal de ativação (Berlyne, 1960; Houston; Mednick, 1963; Maddi, 1961 *apud* Arciniega, 2006).

Em seguida, vem a realização, tipologia que agrupa valores específicos para a busca do sucesso pessoal. Ela se baseia na competência e no cumprimento de padrões socialmente estabelecidos (Maslow, 1959; Rokeach, 1973 *apud* Arciniega, 2006). Depois da realização, vem o poder, tipologia relacionada à obtenção de status social, prestígio, controle e domínio sobre pessoas e recursos materiais (Durkheim, 1964; Parsons, 1951; Korman, 1974; Schutz, 1958 *apud* Arciniega, 2006).

A quinta tipologia é a segurança, cujos valores buscam garantir estabilidade, harmonia e segurança, tanto no nível individual quanto no social, incluindo as relações interpessoais e a própria existência do indivíduo (Maslow, 1959; Williams, 1968 *apud* Arciniega, 2006). Já a conformidade inclui valores que regulam ações, impulsos e comportamentos que poderiam perturbar ou prejudicar outras pessoas, garantindo o respeito às normas e expectativas sociais (Kohn; Schooler, 1983; Morris, 1956; Parsons, 1951 *apud* Arciniega, 2006).

Os valores da categoria tradição estão associados ao respeito, ao compromisso e ao alcance das influências e dos costumes transmitidos pela cultura ou pela religião do indivíduo (Durkheim, 1954, *apud* Arciniega, 2006). Em seguida, vem a benevolência. Essa tipologia enfatiza valores que promovem a preservação e a melhoria do bem-estar daqueles com quem o indivíduo convive regularmente (Korman, 1974; Maslow, 1959; Williams, 1968 *apud* Arciniega, 2006).

O universalismo diz respeito à busca pela compreensão, pela tolerância e pela proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza (Schwartz; Bilsky, 1987 *apud* Arciniega, 2006).

3 METODOLOGIA

O presente trabalho foi desenvolvido a partir do uso da teoria dos valores pessoais de Schwartz (1994), pois trata de aspectos subjetivos considerando o indivíduo dentro de seu contexto social bem como a expressão de sua individualidade e de uma mentalidade impossível de mensurar. Dessa forma, faz-se necessário o uso de técnicas interpretativas para entender o significado e não a frequência dos fenômenos, conforme sugerem Collis e Hussey (2005 p. 59).

O procedimento de trabalho consistiu na aplicação de questionários com perguntas fechadas com os discentes. Os dados foram coletados e cadastrados em um banco, para posterior análise. A pesquisa, por sua vez, foi realizada com uma amostra da população de alunos da UERN e a análise foi feita por verificação de estudo e tabulação, com a apresentação percentual e gráfica dos resultados.

Primeiramente, realizou-se uma amostragem representativa do número de estudantes da FACEM. Foi informado pela secretaria da unidade que atualmente ela dispõe de uma população de 992 (novecentos e noventa e dois) estudantes matriculados e ativos, ou seja, sem trancamentos ou desligamentos. Para ser encontrado o número da amostra, utilizou-se a fórmula desenvolvida por Cochran (1977 *apud* Marques; Oliveira, 1998, p. 10).

Em seguida, encontrou-se o número amostral de aproximadamente 91 estudantes a serem pesquisados, utilizando como instrumento questionários aplicados às turmas dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Gestão Ambiental e Turismo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta pesquisa propicia à universidade informações sobre os valores pessoais dos estudantes, apresentando um perfil de valores que foi analisado e mostrado nos resultados gráficos gerados pelos questionários. O foco da investigação é o estudo dos valores pessoais baseados na teoria de Schwartz (1994), buscando determinar possíveis problemas, encontrar soluções e estabelecer formas de amenizar quaisquer dificuldades encontradas pelos gestores da universidade.

Os critérios de avaliação dos valores das médias são apresentados nos Quadros 2 e 3. Para cada intervalo de valor existe uma interpretação específica. As médias interpretadas como pontos fracos revelam que o valor está menos presente na vida pessoal daqueles estudantes, enquanto as médias interpretadas como fortes significam que o valor está mais presente na vida pessoal dos estudantes pesquisados.

Quadro 1 – Valores das médias e interpretação

Valores das Médias	Interpretação
De 1 a 3,0	Pontos fracos
3,5	Pontos moderados
Acima de 3,6	Pontos fortes

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

De acordo com as respostas coletadas para o valor chamado de benevolência, obteve-se a média 4,0 e, portanto, é representativo para a pesquisa. Na concepção dos estudantes, é importante ajudar as pessoas que estão a sua volta, cuidar do bem-estar delas, ser fiel aos amigos, dedicar-se às pessoas mais próximas. Além disso, para eles é necessário compreender as necessidades dos outros, apoiar os seus amigos, perdoar as pessoas que os magoaram, ver o que existe de bom nelas e, ainda, procurar não demonstrar qualquer rancor.

Quadro 2 – Valores pessoais e médias

Valores	Média
1. Benevolência	4
2. Universalismo	6
3. Autodireção	4
4. Estimulação	3
5. Hedonismo	3
6. Logro	4
7. Autoridade	3
8. Segurança	5
9. Conformismo	4
10. Tradição	4

Fonte: Elaborado pelo autor (2016).

O segundo valor analisado foi o universalismo, que obteve média 6,0 e, portanto, acima da média dos níveis. Universalismo foi bastante representativo na pesquisa, visto que indica a importância para os estudantes de que todas as pessoas do mundo sejam tratadas com igualdade. Segundo o entendimento deles, todos deveriam ter oportunidades iguais na vida. Também é importante ouvir as pessoas que são diferentes, mesmo quando não concordam com elas, além de procurar entendê-las.

Eles ainda acreditam que deveriam preservar a natureza, que devemos ter o cuidado com o meio ambiente e que as pessoas deveriam viver em harmonia. Promover a paz entre todas as pessoas é importante para esses estudantes. Em sua concepção, todos deveriam ser tratados com justiça, mesmo aqueles que não os conhecem, e é necessário proteger os mais fracos na sociedade. Consideram, também, a importância da adaptação à natureza, já que, para a maioria deles, ninguém deveria modificá-la.

Na análise do terceiro valor do quadro 2, chamado de autodireção ou autodeterminação, este apresentou média 4,0, também ficando acima da média dos níveis de 3,5, como valor representativo para os estudantes. Nesse sentido, deve-se considerar que eles pensam que ter novas ideias e ser criativos é importante e necessário. Além disso, acreditam que as pessoas deveriam fazer as coisas de forma própria e original tanto quanto for possível e é importante tomar as próprias decisões. Essas pessoas gostam de ser livres e escolher suas atividades.

O quarto valor pessoal analisado chama-se estimulação, o qual apresentou média 3,0 e ficou abaixo da média. Isso indica que esse valor não é tão representativo para os estudantes. Conclui-se, então, que, na perspectiva deles, não é tão importante fazer muitas coisas diferentes na vida e poucos procuram ter novas experiências. O gosto de arriscar não é tão evidente, e eles nem sempre procuram novas aventuras. Não existe muito o gosto por surpresas, e viver a vida de forma emocionante não está em primeiro lugar.

A análise do quinto valor pessoal, chamado de hedonismo, alcançou os mesmos níveis igual do anterior—3,0—, com baixa representatividade. Assim, as características dos estudantes não são baseadas nas oportunidades para se divertir. Para a maior parte deles, não se trata do valor principal para a satisfação dos próprios desejos, para o proveito dos prazeres da vida ou para a satisfação das suas próprias vontades.

O sexto valor pesquisado foi o logro ou a realização, que possui média 4,0 e ficou acima da média dos níveis. Isso indica que a realização é significativa para esses estudantes. Também é importante demonstrar as competências pessoais e profissionais e que os outros os admirem por aquilo que eles fazem. Além disso, desejam ser bem-

sucedidos, gostam de impressionar os outros, acham que é importante demonstrar suas capacidades, bem como progredir na vida, e acreditam em seu valor pessoal. Eles desejam sempre fazer qualquer coisa melhor que os outros, por isso se empenham muito em suas atividades.

O sétimo valor pesquisado foi autoridade ou poder, que apresentou valor abaixo da média dos níveis, com 3, significando um valor avaliado como fraco para os estudantes da amostra. Isso indica que esse aspecto é pouco significativo para os estudantes, então é possível concluir que, na concepção deles, ser rico não é tão importante assim, pois possuir muito dinheiro ou coisas caras não está dentro de suas prioridades. Outro aspecto a ser considerado é que a liderança de forma que os outros façam o que eles mandam não se apresenta como desejo significativo. Esses estudantes ainda admitem e desejam que suas decisões sejam compartilhadas. Eles gostam de ouvir e saber a opinião dos outros.

A análise dos questionários mostra que o oitavo valor pessoal, chamado de segurança, com o valor médio igual a 5, está entre os níveis muito significativos para os estudantes, em regra geral, pois existe não só a importância, mas a necessidade de viver em um ambiente que seja seguro. Isso se dá de tal forma que a maioria deles evita qualquer atitude que possa colocar essa segurança em perigo.

Quando se fala em segurança, inclui-se, também, a segurança do seu país, bem como a forma com que o governo deveria atentar para ameaças internas e externas. Outra coisa que mostra a importância da segurança para esses jovens é o desejo de que tudo esteja organizado e asseado, pois ver as coisas desordenadas não é agradável. Existe neles um esforço para que não adoeçam, pois ser saudável é importante. Além disso, um governo estável é desejável, bem como a preservação da ordem social.

Conformismo ou conformidade está acima da média, com valor igual a 4. Os resultados mostraram que existe um desejo por obediência por parte deles, pois a maioria acredita que todos deveriam fazer o que é mandado. Isso indica que existe a crença de que as pessoas deveriam seguir sempre as regras, mesmo que não haja ninguém disposto a conferir seu cumprimento. É necessário ter um comportamento correto, e não admiram atitudes que eles ou os outros considerem erradas. Esse valor passa a crença de que é importante ser obediente e que os pais, as pessoas idosas e todas as pessoas devem ser respeitados. Também é desejável que todos sejam educados para com os outros e nunca se devem irritar outras pessoas.

Para finalizar a tabela dos níveis dos valores pessoais, o décimo valor é chamado de tradição. Isso significa que, para os estudantes, é importante não querer mais do que se tem. O resultado ainda indica pouco desejo de ambição e a crença de que as pessoas deveriam estar satisfeitas com o que possuem. A maioria deles esforça-se para seguir a fé e as próprias crenças. Eles acreditam que é melhor fazer as coisas de forma tradicional, preservando os costumes aprendidos, e ser humilde e modesto é um comportamento apreciado, bem como não chamar tanta atenção para si.

5 CONCLUSÃO

O valor mais marcante nos estudantes foi o universalismo, que expressa para eles a confiança no julgamento pessoal e o conforto com a diversidade da existência. Já os valores pessoais estimulação, hedonismo e autoridade foram os que menos influenciaram seus comportamentos. Ambos focam na satisfação centrada no indivíduo e pressupõem o desejo pelo prazer afetivo e o interesse pelas novidades, pelo domínio e pela superioridade social.

REFERÊNCIAS

ARCINIEGA, L. R. de E. **La influencia de los valores y las actitudes laborales en la Gestión Estratégica de RR.HH.** Salamanca: ITAM, 2006 (Apresentação de Slides)

ARCINIEGA, L.; GONZÁLEZ, L. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. **Revista de Psicología Social**, v. 15, n. 3, p. 281-296, 2000.

CAMPOS, A. A. S. **Competências empreendedoras e intenção de empreender.** Salamanca: Departamento de Psicologia da Universidade de Salamanca (USAL), 2011. Tese (Doutorado em Psicologia). Salamanca, 2011.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração:** um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MARQUES, M. de F. T.; OLIVEIRA, J. A. “**Qualidade de Vida no Trabalho dos Funcionários de Duas Unidades Referenciais de Saúde**”. Série cadernos de estudo do GERHQUAL, n. 05. Natal: UFRN, 1998, 48p. (Relatório de pesquisa). Disponível em: www.ufrn.br/gerhqual. Acesso em: 22 jan. 2025.

SCHWARTZ, S. H. **Are the universal aspects in the structure and contents of human values**, *Journal of Social Issues*, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

TEARH

REVISTA
COLÓQUIO
ADMINISTRAÇÃO & CIÊNCIA

GETES

GRUPO DE PESQUISA
TEARH
TECNOLOGIA, EMPREENDEDORISMO E ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

UERN