

**FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM
CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS – FUCAPE**

PAULO ROBERTO BORGHI MOREIRA

VALORES MOTIVACIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo com
diferentes grupos de trabalho de servidores públicos da educação

**VITÓRIA
2016**

PAULO ROBERTO BORGHI MOREIRA

VALORES MOTIVACIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo com diferentes grupos de trabalho de servidores públicos da educação

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas- Nível Acadêmico, na área de concentração Gestão de Pessoas.

Orientador: Dr. Aridelmo Teixeira

**VITÓRIA
2016**

PAULO ROBERTO BORGHI MOREIRA

VALORES MOTIVACIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES: um estudo com diferentes grupos de trabalho de servidores públicos da educação

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisa em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na área de concentração Gestão de Pessoas.

Aprovada em 15 de Setembro de 2016.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. ARIDELMO JOSÉ CAMPANHARO TEIXEIRA

**Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e
Finanças (FUCAPE)
Orientador**

Prof. Dr. BRUNO FELIX VON BORELL DE ARAUJO

**Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e
Finanças (FUCAPE)**

Prof. Dr. AZIZ XAVIER BEIRUTH

**Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e
Finanças (FUCAPE)**

Dedico este trabalho à minha esposa Luciene, à minha mãe Mariléia e ao meu filho Arthur.

A Deus, que me capacitou e permitiu a conclusão desse projeto.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a **DEUS** por ter me dado força e iluminado a minha trajetória.

A minha esposa Luciene por acreditar em mim e por todo seu apoio fundamental para que eu conseguisse realizar e finalizar este trabalho e principalmente o mestrado como um todo.

Em especial a minha mãe, Mariléia pelo amor incondicional e apoio e nos momentos de maior necessidade, me falar as palavras certas nos momentos oportunos.

Ao meu amado filho Arthur, mesmo com seus oito anos, em vários momentos teve a compreensão de minha ausência.

Aos meus sogros, Odilom e Maria das Graças, pelos incentivos e por serem como pais para mim.

Ao meu orientador Aridelmo Teixeira por todo apoio e confiança. Ao professor Bruno Felix pelos conhecimentos transmitidos.

A todos os amigos e colegas, professores que fiz ao longo do curso. Ao IFES por oportunizar o incentivo desse mestrado.

"É o SENHOR quem dá
sabedoria; a sabedoria e o
entendimento vêm dele".

Provérbios 2:6.

RESUMO

Esta pesquisa objetivou identificar os Valores Motivacionais que se destacam no grupo de trabalho Docentes e no grupo de trabalho Técnicos Administrativos presentes em uma Instituição Pública de Ensino, que podem ser distinguidos como diferentes. Para isso, realizou-se um estudo quantitativo com a aplicação de questionário eletrônico sobre as características demográficas e o modelo do instrumento de valores básicos utilizando a escala de Schwartz (1992), *Portrait Value Questionnaire* (PVQ). A coleta de dados foi realizada com os servidores de todos os *campi* e reitoria do Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), cuja amostra foi composta por 549 servidores dos dois grupos estudados (Docentes e Técnicos Administrativos). Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e regressão múltipla com os valores de ordem superior apresentados na teoria de Schwartz e as demais variáveis, cujos resultados sugerem que realmente possui diferenças na percepção dos valores motivacionais presentes em cada grupo de trabalho pesquisado. O valor autotranscendência foi mais significativo referente à motivação no grupo de trabalho Docentes. Sendo assim, podemos considerar que eles dão mais importância a transmitir conhecimentos para as gerações futuras, priorizando o cuidado com a preservação do planeta e das relações sadias, ao invés do *status* social que fica em segundo plano. Referente ao grupo de trabalho Técnicos Administrativos, o valor conservação se mostrou mais significativo com a motivação deles, levando a crer que eles priorizam uma instituição com uma política mais duradoura a uma organização que apresente mudanças e desafios constantes. Apreciando a segurança nas relações e a continuidade dos processos. Dessa forma, evidenciam o dilema dos indivíduos de cada grupo em permanecer ou não no local de trabalho, desde que suas expectativas de valores motivacionais sejam supridas, confirmando a teoria acerca da dicotomia/dualidade de valores apresentados pelos grupos. Isso representa um avanço na literatura a respeito das influências das metas motivacionais em distintos grupos de trabalho de servidores públicos da educação. Como limitações, apontam-se os dados com corte transversal, bem como o fato de a amostra ser composta apenas por um único Instituto Federal de Educação, não levando em consideração as diferenças culturais e os costumes regionais presentes em um país com dimensões continentais. Em termos práticos, sugere-se que os gestores levem em consideração os valores motivacionais com o propósito de influenciar a permanência do capital humano qualificado nas instituições públicas de ensino.

Palavras-chave: Valores Motivacionais. Grupos de Trabalho. Servidores da Educação Pública.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the Motivational values that stand out in Teachers working group and in Administrative Technicians workgroup present in a Public Institution of Education, which can be distinguished as different. For this, we carried out a quantitative study with application of the electronic questionnaire on demographic characteristics and from the basic values of the instrument using the Schwartz scale (1992), Portrait Value Questionnaire (PVQ). Data collection was performed with the servers of all campuses and rector of Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), the sample consisted of 549 servers from the two groups (Teachers and Administrative Technicians). Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression with higher order values shown in Schwartz's theory and other variables. The results suggest that actually there are different perceptions of motivational values present in each researched working group. The self-transcendence value was more significant regarding the motivation Teachers working group. Thus, we can consider that they give more importance to transmit knowledge to future generations, prioritizing care for the preservation of the planet and healthy relationships, rather than the social status that is in the background. Regarding the Technical administrative Working Group value conservation was more significant with the motivation of the same, leading to the belief that they prioritize an institution with a more lasting political, than an organization to submit changes and ongoing challenges. Evidencing this way the dilemma of individuals in each group to stay or not in the workplace, as long as your expectations of motivational values are met, confirming the theory about the dichotomy / duality of values presented by the groups, which is a step forward in the literature regarding the influence of motivational goals in different public servants working groups of education. Limitation points the data cross-sectional, and the sample is composed only of a single Federal Institute of Education, not taking into account cultural differences and regional customs present in a country with continental dimensions. In practical terms, it is suggested that managers consider the motivational values in order to influence the permanence of qualified human capital in public education.

Keywords: Motivational Values. Work Groups. Public Education Servers.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 VALORES MOTIVACIONAIS	14
2.2 OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA.....	18
2.3 O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (IFES).....	19
2.4 DIFERENTES GRUPOS DE TRABALHO DE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO	20
2.4.1 Docentes	20
2.4.2 Técnicos Administrativos	23
2.5 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES DA PESQUISA	28
3 METODOLOGIA	32
4 RESULTADOS	35
4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA	35
4.2 REGRESSÃO MÚLTIPLA.....	38
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	46
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	54
APÊNDICE I.....	59
APÊNDICE II.....	61
APÊNDICE III.....	66

1 INTRODUÇÃO

A motivação humana é uma característica de organizar as distintas necessidades, objetivos e motivos, conforme esclarecem Schwartz e Bardi (2001). Por sua vez, Robbis, Judge e Sobral (2011) acrescentam que a motivação na organização é o mecanismo responsável pela intensidade, direção e persistência, do empenho de um indivíduo ou um grupo de pessoas para o alcance de determinada meta.

Entretanto, percebemos que as organizações estão vivenciando uma experiência inédita, as alterações drásticas nas áreas econômicas, tecnológicas e de mercado têm exigido dos gestores a revisão de diversos conceitos e paradigmas, principalmente no que diz respeito ao capital humano, confirmando a inevitável necessidade de valorização e motivação dos funcionários (MARRAS, 2011).

As pessoas diferem substancialmente em demonstrar suas motivações nas organizações. Tanto é verdade que uma tarefa que determinada pessoa se sente altamente motivada a realizar, para outra pode não fazer sentido, e isso ocorre porque os indivíduos ou grupos possuem valores diferentes, necessidades distintas, bem como formação de vida e profissional diferenciada (FERREIRA, FUERTH e ESTEVES, 2006).

Nesse âmbito, pesquisas de diversos autores têm contribuído para o estudo dos valores pessoais que vêm colaborando na explicação da motivação, como Parsons, Kluckhohn e Rokeach (ROS, 2006), inclusive alguns brasileiros: Gouveia (2003); Tamayo e Porto (2005). Dentre esses estudos, o do autor psicólogo israelense Shalom Schwartz (1992, 2005) se destacou e vem inspirando pesquisadores de áreas como Administração.

Schwartz foi criterioso ao montar um grupo internacional de pesquisa para estudar os tipos motivacionais de valores em diversas culturas, resultando em um modelo de estrutura de valores universal e dinâmico, testado empiricamente em mais de 60 países, e aqui no Brasil o pesquisador responsável por testar o modelo de Schwartz foi Álvaro Tamayo (TAMAYO e PASCHOAL, 2003; CALVOSA, SERRA e ALMEIDA, 2011).

Os tipos motivacionais de valores, representado neste trabalho como valores motivacionais, são as metas individuais, norteadoras dos comportamentos e das avaliações de cada pessoa, isto é, são as metas motivacionais as quais focam os alvos que as pessoas pretendem alcançar na vida (SCHWARTZ, 2005). Desta forma, não estão delimitados a específicas situações, porém se organizam conforme o seu grau de importância. Para Tamayo e Porto (2005, p. 8), "os valores orientam e guiam a vida das pessoas".

Para Tamayo e Pascoal (2003, p. 41), "[...] as pesquisas foram postuladas em diversas motivações, submetidas à verificação empírica. As diversas motivações foram identificadas por meio das prioridades dadas pelas pessoas aos valores." Schwartz (1992) argumenta que existem dez motivações e suas metas: as cinco primeiras de relação pessoal (poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação); três relacionados à família, à organização e à sociedade (tradição, conformidade e benevolência); e as duas últimas referem-se tanto à própria pessoa, quanto aos outros (universalismo e segurança).

Estudos recentes como o de Lombardi, Araujo e Teixeira (2010) têm utilizado o conjunto de valores e tipos motivacionais de Schwartz para tentar identificar a hierarquia dos valores básicos em estudantes de instituições universitárias.

Como os valores motivacionais são uma estrutura já consolidada de forma

universal, concebendo um modelo dinâmico com tipos motivacionais, tal dinâmica permite que ela seja aplicada em diversas culturas e em distintos grupos sociais e pode apresentar diferentes pesos em alguns tipos motivacionais, dependendo do grupo em que esse instrumento for aplicado para estudo (TAMAYO, 2007).

Segundo Saraiva (2002), o ambiente das instituições públicas conta com uma administração burocrática, na qual muitas situações engessam os processos devido à rigidez das normas e dificuldade de se adotar qualquer alternativa de reformulação. Dessa forma, servidores públicos de carreiras distintas, mesmo com todos os requisitos necessários, não têm a possibilidade direta de migração para outra carreira— só por meio de um novo concurso público conforme expressa a Lei n.º 8.112 (1990).

Levando em consideração essa condição sem flexibilidade das carreiras pertencentes às instituições públicas, iremos utilizar a estrutura dinâmica de valores motivacionais que Schwartz apresenta aos grupos de profissionais do setor público da educação, mais especificamente os Docentes e os Técnicos Administrativos. Esses dois grupos possuem carreira, remuneração e promoção/progressão diferenciada, particularidades que podem evidenciar quais são os fatores que contribuem para a explicação acerca da motivação pertencente a cada grupo.

Esses dois grupos não são homogêneos porque desempenham atividades distintas, e este estudo vem colaborar empiricamente demonstrando que hipóteses utilizando o mesmo valor de ordem superior para ambos os grupos, recebem diferentes pesos para cada grupo.

A pesquisa se justifica porque há necessidade de aumentar o estudo acerca dos Valores Pessoais e tem como foco a análise de diferentes grupos de trabalhos

das instituições públicas de ensino. Todavia na literatura existente até o momento é percebida uma escassez de informações no que diz respeito ao estudo dos valores que explicam a motivação em diferentes grupos de servidores da educação pública, como Docentes e Técnicos Administrativos.

Os estudos anteriores que investigam as Instituições de Ensino e que abordam os valores e os tipos motivacionais limitam-se ao nível superior; aos docentes ou aos alunos, mas não fazem comparações entre grupos de trabalho.

Algumas características particulares das instituições do setor público influenciam a motivação dos colaboradores de forma diferenciada da dos padrões observados nas empresas privadas (HOUSTON, 2000; RODRIGUES, REIS NETO e GONÇALVES FILHO, 2014).

Observou-se como lacuna que esta pesquisa pode colaborar de forma empírica a "identificar quais os Valores Motivacionais distinguem diferentes grupos de trabalho das instituições públicas de ensino?".

O objetivo deste trabalho é: identificar os Valores Motivacionais que se destacam no grupo de trabalho Docentes e no grupo de trabalho Técnicos Administrativos presentes em uma Instituição Pública de Ensino, que podem ser identificados como diferentes.

Pretende-se com os resultados obtidos nesta pesquisa trazer contribuições empíricas à literatura científica pertinente à Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional e, simultaneamente, apresentar um panorama da situação que aborda a motivação dos servidores do IFES para que os gestores possam adotar estratégias e desenvolver políticas de gestão de pessoas e capacitação mais específicas para esses dois grupos, e perfil motivacional, que visem à manutenção

da motivação em seu quadro de pessoal (BROWN *et al.*, 2003; CARRARA, NUNES e SARSUR, 2014). Isso permite elaborar mecanismos que possam dinamizar o desempenho, bem como reter o capital humano qualificado, que vem se tornando escasso nas organizações (MITCHELL *et al.*, 2001; HOLTOM *et al.*, 2008; DUTRA, 2011; POGORZELSKI, HARRIOTT e HARDY, 2011).

Outro ponto importante desta pesquisa é que dentro dessa temática, a qual estuda os Valores Motivacionais nas organizações, pretende-se aprofundar no campo da educação, com foco em dois grupos de trabalho: docentes e técnicos administrativos.

Esta pesquisa está organizada da seguinte forma: inicia-se com o referencial teórico dos conceitos que abordam a análise dos valores motivacionais, utilizando como foco os diferentes grupos de trabalho no ambiente organizacional, e a população estudada foram os servidores docentes e os técnicos administrativos da educação pública, seguidos das hipóteses do estudo. Na sequência, é apresentada a metodologia utilizada, a análise dos resultados e a discussão. Sendo finalizada pelas considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De maneira a alcançar um suporte teórico acerca dos conteúdos abordados neste estudo, é realizada, nesta seção, uma revisão da literatura a respeito dos valores motivacionais, como se relacionam com o comportamento das pessoas ou grupos distintos, com base na teoria de valores de Schwartz (1992, 2012), que podem colaborar para o entendimento dos valores motivacionais nas organizações.

2.1 VALORES MOTIVACIONAIS

O que pode diferenciar um valor dos outros é o tipo de motivação que cada um expressa (TAMAYO, 2007).

Schwartz (1992, 2005) conseguiu extrair de seus achados nas pesquisas transculturais - um modelo dinâmico e universal - que pode ser utilizado em várias culturas e em diversos países. Os dez tipos motivacionais encontrados na pesquisa formaram uma estrutura circular e podem apresentar várias polaridades (TAMAYO, 1994).

Conforme informa Schwartz (2005), quanto mais próximos dois tipos motivacionais estiverem em qualquer uma das direções em torno do círculo, representado na figura 1, mais semelhantes serão suas motivações subjacentes. Como exemplo, tradição e conformidade estão localizadas em um mesmo campo porque elas se associam ao mesmo valor de ordem superior, que é Conservação. Conformidade está mais para o centro, enquanto tradição, mais para a periferia, significando que valores de tradição conflitam fortemente com valores opostos.



Figura 1 - Estrutura circular dos valores ilustrando conflito e congruência entre os tipos motivacionais.

Fonte: Schwartz (2005).

Podemos observar no modelo apresentado na figura 1 duas dimensões bipolares observadas nos valores pessoais (**abertura à mudança versus conservação e autotranscendência versus autopromoção**), conforme citam Tamayo e Porto (2009).

Schwartz (1999, 2012) explica que a teoria se refere aos valores básicos que as pessoas reconhecem em várias culturas. Identificam-se dez tipos motivacionais distintos de valores e especificam as relações dinâmicas entre eles. Alguns valores interagem de forma conflitante uns com os outros, por exemplo: hedonismo e conformidade, enquanto outros são compatíveis, tais como realização e poder. A estrutura circular de valores, disposta na figura 1, refere-se a essas relações de conflito e de congruência entre os valores.

QUADRO 1 - VALORES DE ORDEM SUPERIOR, TIPOS MOTIVACIONAIS E METAS

Conjuntos de valores	Metas motivacionais	Serve a interesses
Abertura à Mudança	Composto por: Autodeterminação, Estimulação e Hedonismo	
Autodeterminação	Independência de pensamento e ação; criar e explorar	Individuais
Estimulação	Manter-se em excelente nível de ativação; excitação, novidade e desafio na vida	Individuais
Hedonismo	Prazer, procura satisfazer seus desejos; curte os prazeres da vida, quer gozar a vida	Individuais
Autopromoção	Composto por: Realização e Poder	
Realização	Realizar padrões internos de excelência	Individuais
Poder	Status social e prestígio	Individuais
Conservação	Composto por: Segurança, Tradição e Conformidade	
Segurança	Estabilidade da sociedade, das relações e da própria pessoa	Mistos
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias que uma cultura impõe ao indivíduo	Coletivos
Conformidade	Restringir ações, inclinações e impulsos socialmente indesejáveis	Coletivos
Autotranscendência	Composto por: Benevolência e Universalismo	
Benevolência	Preservação e bem-estar das pessoas mais próximas	Coletivos
Universalismo	Entender, apreciar, tolerar e proteger tendo em vista o bem-estar da humanidade e a natureza	Mistos

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992) e Sambiase-Lombardi *et al.* (2010, p. 4)

Pode-se observar no quadro 1 que na primeira coluna estão os 4 (quatro) valores de ordem superior (Abertura à Mudança; Autopromoção; Conservação; Autotranscendência), e logo abaixo deles encontram-se os seus respectivos tipos motivacionais. Na segunda coluna são descritas as metas motivacionais, e na terceira traz a qual interesse cada valor serve (individual, coletivo ou misto) (SCHWARTZ, 1992).

Schwartz (1999, 2012) explica que a teoria se refere aos valores básicos que as pessoas reconhecem em várias culturas. Identificam-se dez tipos motivacionais distintos de valores e especificam as relações dinâmicas entre eles. Alguns valores interagem de forma conflitante uns com os outros, por exemplo: hedonismo e conformidade; enquanto outros são compatíveis, tais como realização e poder. A

estrutura circular de valores, disposta na figura 1, refere-se a essas relações de conflito e de congruência entre os valores.

Para Schwartz (1992, 2006), ao pensar em nossos valores, refletimos o que é importante para nós em nossa vida. Cada pessoa possui vários valores (por exemplo, realização, segurança, benevolência) com diferentes graus de importância. Um valor particular pode ser muito importante para uma pessoa, mas sem importância para o outro.

A teoria se aprofunda mais quando aborda a estrutura das relações de valores (SCHWARTZ, 1992; SMITH e SCHWARTZ, 1997), por exemplo, se procuramos alcançar valores de realização normalmente entramos em conflito com o valor benevolência. Ao buscar o sucesso para si mesmo, o indivíduo tende a obstruir as ações destinadas a reforçar o bem-estar de outras pessoas que precisam de sua ajuda, esclarecem Davidov, Schmidt e Schwartz (2008).

No entanto, indo atrás de ambos os valores realização e poder, geralmente estes são compatíveis. Ao buscar o sucesso pessoal para si mesmo tende a fortalecer e ser reforçado por ações destinadas a fortalecer a própria posição social e autoridade sobre os outros. Outro exemplo: ao procurar a novidade e a mudança (os valores de estimulação), ele é suscetível de prejudicar a preservação de costumes veneráveis (valores de tradição). Em contraste, perseguindo valores de tradição é similar se buscarmos os valores de conformidade. Ambos motivam ações de submissão às expectativas externas, conforme explicam Bilsky, Janik e Schwartz (2011).

Na teoria de Schwartz, o valor autotranscendência e o valor autopromoção possuem uma relação dicotômica, e quando um desses valores tende a apresentar resultados altos (mais importante), o outro se apresenta com valores baixos (menos

importante). O mesmo acontece com relação dos valores conservação e abertura à mudança. Reforça a condição de oposição entre os polos da estrutura circular (SCHWARTZ e BOEHNKE, 2004).

Para Houston (2000), as pessoas ocupadas no setor público têm valores e motivos diferentes dos daquelas empregadas em organizações privadas.

2.2 OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA

No início do século XXI, o Brasil passa por diversas mudanças, e na área da educação federal, o país assume um posicionamento progressista, deixando para trás a estagnação vivenciada no século anterior. Dessa forma, o governo federal passa a responder às demandas educacionais com uma postura democrático-popular (BRASIL, 2016).

De acordo com Tavares (2012), neste período o governo faz uma reformulação significativa na Rede Federal de Educação e ampliou a oferta de ensino por intermédio da Lei 11.892 (2008) com a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, e simultaneamente, com a implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) em todo o território nacional. Em sua fase inicial, a implantação se deu por meio da união das Escolas Técnicas Federais, das Escolas Agrotécnicas e algumas Escolas Técnicas vinculadas a Universidades, formando assim uma única autarquia.

Ela é constituída por 38 institutos, com diversos *campi* distribuídos por todo Brasil, opera no ensino médio integrado ao técnico (50% das vagas), licenciaturas (20%) e cursos superiores de tecnologia ou bacharelados tecnológicos (30%), e consegue ofertar ainda especializações, mestrados e doutorados profissionais

(PACHECO, 2011). Na pesquisa de Oliveira *et al.* (2015), apontou-se que nos últimos anos o crescimento dos Institutos Federais apresentou um aumento expressivo, e isso possibilitou maior acesso à educação de qualidade a muitos brasileiros, passando de 154 *campi* em 2005 para 562 no ano de 2014.

O que torna os IFs distintos das Universidades é que além de continuar ofertando vagas ao ensino médio, os Institutos podem oferecer cursos superiores e de pós-graduação em áreas estratégicas conforme a demanda econômica da região (TAVARES, 2012).

Para prestar os serviços públicos de educação nos IFs, essa autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC) conta em seu quadro de servidores com dois grupos principais: **a)** o Docente do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico; **b)** o Técnico-Administrativo em Educação (PACHECO, 2011).

2.3 O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (IFES)

Para a realização do estudo, foi utilizado o IFES como local para coleta de dados dos servidores, instituição federal de educação localizada no estado do Espírito Santo. Desta forma, uma breve descrição dessa entidade é apresentada com o objetivo de ilustrar o contexto onde a pesquisa foi realizada. Detalhes da parte empírica estão na seção de metodologia da pesquisa.

Os Cefetes e as Escolas Agrotécnicas dos municípios de Alegre, de Colatina e de Santa Teresa passaram a ser *campi* do IFES. Com o processo de expansão, o instituto conta com 21 *campi*: *Campus* Alegre, Aracruz, Barra de São Francisco, Cachoeiro de Itapemirim, Cariacica, Centro Serrano, Colatina, Guarapari, Ibatiba, Itapina, Linhares, Montanha, Nova Venécia, Piúma, São Mateus, Serra, Santa

Teresa, Venda Nova, Viana, Vila Velha e Vitória (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2015).

Atendem a um público bem diversificado e possuem na maioria dos *campi* a oferta de cursos com diferentes níveis; além dos técnicos, concomitantes ou integrados, oferecem também graduações e pós-graduações, como especialização e mestrados, bem como cursos do módulo de Educação a Distância (EaD), (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2015).

2.4 DIFERENTES GRUPOS DE TRABALHO DE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO

Todos os *campi* são estruturados em duas áreas: **área administrativa** (responsável pela gestão das atividades focadas na administração) e **área acadêmico-pedagógica** (responsável pelas ações direcionadas ao ensino, pesquisa e extensão). (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2015, p.81).

2.4.1 Docentes

Os Institutos têm sua base no ensino verticalizado, em que os docentes exercem suas atividades em vários níveis com os alunos, compartilhando os espaços pedagógicos e laboratórios, além de tentar estabelecer momentos formativos do curso técnico ao doutorado (PACHECO, 2011).

A carreira do Docente do Magistério do Ensino Básico Federal, segundo a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, é composta das seguintes classes: DI; DII; DIII; DIV e Titular. No § 5º desta Lei informa-se que o regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

Cada classe possui níveis de progressão, conforme quadro 2 abaixo:

QUADRO 2 -CARREIRA DE MAGISTÉRIO DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO

Cargo	Classe	Nível
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Titular	1
	DIV	4
		3
		2
		1
	DIII	4
		3
		2
		1
	DII	2
		1
	DI	2
		1

Fonte: Lein.º 12.772 (2012).

No art. 10, da Lei nº 12.772, o ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor da **Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal** ocorrerá sempre no Nível 1 da Classe D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

No art. 11, § 1º, o concurso público referido no *caput* será organizado em etapas, conforme dispuser o edital de abertura do certame, e consistirá de prova escrita, prova oral e defesa de memorial.

Já no art. 14, o qual trata da **progressão** funcional e **promoção**, o § 1º esclarece [...] que a progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei.

Com base no § 2º, os critérios gerais de progressão estabelecidos nesta Lei são; inciso I - aborda o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de

efetivo exercício em cada nível, e o inciso II - complementa a necessidade de aprovação em avaliação de desempenho individual.

No § 3º, a promoção ocorrerá observado o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições: inciso I - para a Classe DII: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; *idem* para as Classes DIII e D IV; já o inciso IV: para a Classe Titular, são necessários os seguintes requisitos; alínea **a**: possuir o título de doutor; alínea **b**: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e alínea **c**: lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita.

O art. 18 que esclarece acerca da **remuneração** dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da Retribuição por Titulação - RT, será considerado a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC).

§ 1º O RSC de que trata o *caput* poderá ser concedido pela respectiva IFs de lotação do servidor em 3 (três) níveis:

I - RSC-I;

II - RSC-II; e

III - RSC-III.

§ 2º A equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins de percepção da RT, ocorrerá da seguinte forma:

I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização;

II - certificado de pós-graduação *lato sensu* somado ao RSC-II equivalerá ao mestrado; e

III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá ao doutorado.

No que se refere ao **regime de trabalho** poderá cumprir os seguintes: Docentes com 20 horas; Docentes com 40 horas sem Dedicação Exclusiva (SDE); e Docentes com 40 horas e Dedicação Exclusiva (CDE).

Como exemplo, de acordo com o art. 20 da Lei nº. 12.772 (2012), de 40 (quarenta) horas semanais, em tempo integral, com Dedicação Exclusiva (DE), em dois turnos diários completos, conforme com os cursos ministrados e com as necessidades da Instituição, segundo legislação vigente e normatização interna.

A remuneração inicial é composta pela soma do Vencimento Básico e Retribuição por Titulação, de acordo com as informações da tabela 1:

TABELA 1 - VENCIMENTO BÁSICO E RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO

Regime de Trabalho	Vencimento Básico	Retribuição por Titulação			
		A	E	M	D
DE	R\$ 4.014,00	R\$ 352,98	R\$ 616,83	R\$ 1.931,98	R\$ 4.625,50

A – Aperfeiçoamento; E – Especialização; M – Mestrado; D – Doutorado

Fonte: Adaptado da Lei nº 12.772(2012).

2.4.2 Técnicos Administrativos

A **carreira do Técnico-Administrativo em Educação**, segundo a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, é composta por 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada.

No art. 7º, os cargos do Plano de Carreira são organizados em 5 (cinco) níveis de classificação, A, B, C, D e E de acordo com o disposto no inciso II do art.

5º e no Anexo II desta Lei, (nível de classificação é o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições). Abaixo, no quadro 3, encontram-se alguns cargos em seus respectivos níveis de classificação.

O art. 9º informa acerca do ingresso nos cargos do Plano de Carreira que institui o padrão inicial do 1º (primeiro) nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas no Anexo II desta Lei, exemplificado no quadro 3.

QUADRO 3 -DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS POR NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO E REQUISITOS PARA INGRESSO

Cargos Técnico-Administrativo em Educação			
Nível de Classificação	Denominação do Cargo	Requisitos para ingresso	
		Escolaridade	Outros
A	Auxiliar de Soldador	Fundamental Incompleto	
A	Auxiliar Operacional	Alfabetizado	
A	Pescador Profissional	Fundamental Incompleto	
A	Servente de Limpeza	Alfabetizado	
A	Servente de Obras	Alfabetizado	
B	Atendente de Enfermagem	Fundamental Completo	
B	Auxiliar de Artes Gráficas	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
B	Auxiliar de Laboratório	Fundamental Incompleto	Experiência de 12 meses
B	Auxiliar de Processamento de Dados	Fundamental Completo	
B	Eletricista de Embarcação	Fundamental Completo	Experiência de 6 meses
C	Assistente de Alunos	Médio completo	Experiência 6 meses
C	Assistente de Laboratório	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
C	Auxiliar de Biblioteca	Fundamental Completo	Experiência 12 meses
C	Auxiliar em Administração	Fundamental Completo	Experiência de 12 meses
C	Auxiliar em Assuntos Educacionais	Médio completo	Experiência 6 meses
D	Assistente em Administração	Médio Profissionalizante ou Médio completo + experiência	Experiência 12 meses
D	Técnico de Tecnologia da Informação	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso técnico em eletrônica com ênfase em sistemas computacionais	
D	Técnico em Agrimensura	Médio Profissionalizante ou Médio completo +	

		curso Técnico	
D	Técnico em Contabilidade	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
D	Técnico em Enfermagem	Médio Profissionalizante ou Médio completo + curso Técnico	
E	Administrador	Curso Superior em Administração	
E	Bibliotecário-Documentalista	Curso Superior em Biblioteconomia ou Ciências da Informação	
E	Contador	Curso Superior em Ciências Contábeis	
E	Economista	Curso Superior em Economia	
E	Pedagogo	Curso Superior em Pedagogia	

Fonte: Adaptado do Anexo II da Lei n.º 11.091 (2005).

Conforme o art. 10, o desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional.

O § 1º esclarece que a **Progressão por Capacitação Profissional** é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses, nos termos da tabela constante do Anexo III desta Lei, conforme quadro 4 abaixo.

Já o § 2º aborda que **Progressão por Mérito Profissional** é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação. É formada uma comissão juntamente com o servidor que esteja lotado no Departamento de Pessoal para avaliar o servidor utilizando documentos e critérios especificados em lei.

O § 6º informa que, para fins de aplicação do disposto no § 1º deste artigo aos servidores titulares de cargos de Nível de Classificação "E", a conclusão, com aproveitamento, na condição de aluno regular, de disciplinas isoladas, que tenham relação direta com as atividades inerentes ao cargo do servidor, em cursos de Mestrado e Doutorado reconhecidos pelo MEC. Desde que devidamente comprovada, poderá ser considerada como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional, exemplo do quadro 4.

QUADRO 4 -PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Nível de Classificação	Nível de Capacitação	Carga horária de Capacitação
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: Anexo III da Lei n.º 11.091 (2005).

Referente ao art. 11 será instituído **Incentivo à Qualificação** ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento. No que diz o art. 12º, o Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na

forma do Anexo IV desta Lei, conforme quadro 5 abaixo.

O inciso I aborda que a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e o inciso II informa que a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, como conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

O § 1º descreve que os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

QUADRO 5 - PERCENTUAIS DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360 h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Anexo IV da Lei n.º 11.091 (2005).

O art. 13º aborda que a **remuneração** dos integrantes do Plano de Carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, por exemplo, o Incentivo a Qualificação. Já o art. 14º explica que os **vencimentos básicos** do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-

Administrativos em Educação estão estruturados na forma do Anexo I-C desta Lei.

O Técnico-Administrativo em Educação poderá assumir os seguintes regimes de trabalho: com 20 horas; com 25 horas; com 30 horas; e com 40 horas.

TABELA 2 -VENCIMENTO BÁSICO E INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Regime de Trabalho	Nível de Classificação/ Nível de Capacitação/ Padrão de Vencimento Inicial	Vencimento Básico	Incentivo a Qualificação			
			A	E (30% sob vencimento básico)	M (52% sob vencimento básico)	D (75% sob vencimento básico)
40 h	E / I / 01	R\$ 3.666,54	-	R\$ 1.099,96	R\$ 1.906,60	R\$ 2.749,90

Incentivo a qualificação: E – Especialização; M – Mestrado; D – Doutorado

Fonte: Adaptado do Anexo I-C da Lei n.º 11.091 (2005).

2.5 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES DA PESQUISA

A universalidade dos valores humanos é explicada por Schwartz (1994) em razão da ideia de eles expressarem requisitos básicos à existência humana. O autor defendeu que valores são crenças as quais transcendem situações e ações específicas, que orientam a escolha e o julgamento das ações, os indivíduos e os fatos e que são ordenados de acordo com a importância relativa recebida ante os outros valores. A importância de um valor para uma pessoa em relação aos demais valores é o critério o qual faz com que determinadas ações sejam ativadas. Valores são antecedentes de ações, promotoras de metas ou intentos correspondentes.

Levando em consideração que as 4 (quatro) dimensões ou valores de ordem superior (**abertura à mudança versus conservação e autotranscendência versus autopromoção**) estão dispostos em polos contrários, as hipóteses são elaboradas levando em consideração essa característica da estrutura circular dos valores de Schwartz.

Para análise de comparação em cada grupo, será proposta uma hipótese de um valor de ordem superior e sua relação com a motivação dos Docentes; logo em seguida, o mesmo valor de ordem superior e sua relação com a motivação dos Técnicos Administrativos.

Para Schwartz (1992), as pessoas conservadoras tendem a priorizar um dos valores pessoais, que é a segurança, tendo como meta motivacional a estabilidade coletiva e individual. Como estamos pesquisando grupos de servidores públicos federais, a estabilidade converge com o que esclarece o art. 41 da Constituição Federal (1998), o qual descreve serem estáveis, após três anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público. Nos termos do § 1º, o servidor público estável só perderá o cargo em razão de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo no qual lhe seja assegurada ampla defesa. Ou seja, pessoas inseridas no serviço público visam com destaque à estabilidade.

Diante do apresentado, construíram-se e propuseram-se as duas primeiras hipóteses deste estudo:

H1: Há uma relação positiva entre o valor pessoal de conservação e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.

H2: Há uma relação positiva entre o valor pessoal de conservação e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.

Dada a relação de oposição conceitual e a associação negativa, encontrada na teoria de valores de Schwartz (1994), entre os polos de autotranscendência e autopromoção, supôs-se que fatores relacionados positivamente a um polo do modelo teórico de valores de Schwartz apresentariam relação negativa com o polo

diametralmente oposto.

Como o valor de abertura à mudança é antagônico ao valor citado nas hipóteses anteriores, e a dimensão de abertura à mudança enfatiza a independência de pensamento (SCHWARTZ e ROS, 1995; SCHWARTZ e BARDI, 1997), ação e sentimentos e prontidão para a mudança (tipos motivacionais: autodeterminação e estimulação), (SAGIV e SCHWARTZ, 2000; SCHWARTZ *et al.*, 2012). Desta forma, em oposição, sugeriu-se que:

H3: Há uma relação negativa entre o valor pessoal de abertura à mudança e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.

H4: Há uma relação negativa entre o valor pessoal de abertura à mudança e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003, p. 44), a autotranscendência,

expressa a motivação da pessoa para transcender as suas preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza, em oposição a promover os seus próprios interesses mesmo à custa dos outros. Um dos polos está marcado pela motivação do empregado com os resultados do grupo, da sua área, da organização como um todo.

Soraggi e Paschoal (2011, p. 620) explicam que,

O polo autotranscendência reúne os tipos motivacionais universalismo e benevolência e baseia-se na motivação do indivíduo em promover o bem-estar dos outros e da natureza, transcendendo suas preocupações egoístas (SCHWARTZ, 2005).

O valor de autotranscendência capta a preocupação voluntária com o bem-estar e os interesses dos outros, como ser útil, honesto, responsável, leal, criar amizades verdadeiras e o perdão (SCHWARTZ *et al.*, 2001). Também destaca a necessidade de sobrevivência de indivíduos e grupos, prezando pela justiça social, igualdade, paz, proteção do meio ambiente e do mundo (tipos motivacionais: universalismo e benevolência) (SCHWARTZ *et al.*, 1997). Dessa forma, propôs-se

que:

H5: Há uma relação positiva entre o valor pessoal de autotranscendência e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.

H6: Há uma relação positiva entre o valor pessoal de autotranscendência e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.

O polo autopromoção agrega os tipos motivacionais poder e realização e expressa a motivação do indivíduo em promover seus próprios interesses (SCHWARTZ, 2005). Para Tamayo e Paschoal (2003), esta dimensão motivacional dá ênfase para as pessoas que estão apreensivas com os seus próprios resultados, sem preocupação com os resultados coletivos, numa luta para ser melhor que os outros, para ter prestígio, influência e poder. Desse modo, em oposição, sugeriu-se que:

H7: Há uma relação negativa entre o valor pessoal de autopromoção e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.

H8: Há uma relação negativa entre o valor pessoal de autopromoção e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é descritiva, com abordagem quantitativa; utiliza aplicação de questionário adaptado para a coleta de dados, estratificação amostral, adota também estatística descritiva e regressão múltipla. É de corte transversal, com a coleta de dados (HAIR *et al.*, 2005).

Optou-se pela regressão múltipla por ser um método de análise quando o problema de pesquisa envolve uma única variável dependente relacionada a um conjunto de variáveis independentes. Seu objetivo é prever as mudanças na variável dependente como resposta às mudanças nas variáveis independentes, por meio da regra estatística dos mínimos quadrados ordinários (MQO) por ser um modelo o qual relaciona as variáveis que tenham um menor erro possível (HAIR *et al.*, 2009, p.144).

Os modelos utilizados na regressão múltipla encontram-se apresentados abaixo:

Modelos (1) e (2) usando a base de dados completa:

$$motivacao_{Docente} = \beta_0 + \beta_1 AT + \beta_2 AM + \beta_3 CO + \beta_4 AP + \mu \quad (1)$$

$$motivacao_{TecAdm} = \beta_0 + \beta_1 AT + \beta_2 AM + \beta_3 CO + \beta_4 AP + \mu \quad (2)$$

Nota:

motivacao : Motivação (variável dependente);

β_0 : Constante/Interseção;

$\beta_1 AT$: Autotranscendência (variável independente);

$\beta_2 AM$: Abertura à mudança (variável independente);

$\beta_3 CO$: Conservação (variável independente);

$\beta_4 AP$: Autopromoção (variável independente);

μ : Erro.

Os *campi* foram escolhidos por conveniência, totalizando 21 *campi*, além da

reitoria, localizada na Capital do ES (*Campus Alegre, Aracruz, Barra de São Francisco, Cachoeiro de Itapemirim, Cariacica, Centro Serrano, Colatina, Guarapari, Ibatiba, Itapina, Linhares, Montanha, Nova Venécia, Piúma, São Mateus, Serra, Santa Teresa, Venda Nova, Viana, Vila Velha e Vitória*). Eles responderam por completo ao questionário de aproximadamente 540 servidores, dos quais dois grupos foram estudados (Docentes + Técnicos Administrativos), de uma amostra de 25,12% dos respondentes referente à população do IFES no intuito de aproximar ao máximo a característica da população estudada.

A coleta de dados foi composta pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice III), solicitado pelo Conselho de Ética da instituição, tendo em vista que tal pesquisa foi realizada com pessoas, em conjunto com o questionário eletrônico (ferramenta *google docs*) sobre características demográficas e o modelo do instrumento de valores básicos com utilização da escala de Schwartz (1992), *Portrait Value Questionnaire* (PVQ) ou **Questionário de Perfis de Valores (QPV)**, validado no Brasil por Tamayo e Porto (2009).

A pesquisa consistiu em responder a 50 itens por completo do questionário - com questões predominantemente fechadas -(Apêndice I e II), caso contrário a participação do respondente já era invalidada automaticamente pela ferramenta. A estimativa para conclusão das respostas era de 5 minutos. O questionário foi enviado eletronicamente, a uma população total do IFES de 2.150 servidores.

O instrumento de Schwartz, com 40 afirmações, possui as seguintes características,

O PVQ é composto por 40 itens que descrevem objetivos, aspirações ou desejos que implicitamente apontam para a importância de um tipo motivacional em uma pessoa (Schwartz, 2005). Exemplo de uma descrição para representar o valor Criatividade é “Pensar em novas ideias e ser criativa é importante para ela. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria

e original". A tarefa do respondente é avaliar o quanto a pessoa descrita é parecida consigo, utilizando uma escala[...], onde 1 representa "Se parece muito comigo" e 5 "Não se parece nada comigo" (TAMAYO e PORTO, 2009, p. 373).

As respostas indicam os tipos motivacionais de cada participante e consequentemente seus valores pessoais (TAMAYO e PORTO, 2009).

Já a variável dependente: "**Nível de Motivação em trabalhar na atual Instituição Pública de Educação (IFES)**" também foi mensurada por uma escala Likert de 5 pontos, onde 1 refere-se a "muito motivado" e 5 a "nada motivado", composta por uma questão (Apêndice II).

O questionário foi respondido por servidores de todos os *campi*, reduzindo dessa forma vieses relacionados à localidade. Assim, 30% dos participantes responderam em novembro de 2015, 38% responderam à pesquisa em dezembro de 2015, e 32% no período de janeiro e fevereiro de 2016.

Conforme se pôde observar no modelo apresentado, esta pesquisa possui uma variável dependente: **Nível de Motivação em trabalhar na atual Instituição Pública de Educação (IFES)**; e quatro variáveis independentes: **Conservação (CO)**, **Abertura à Mudança (AM)**, **Autotranscendência (AT)**, e **Autopromoção (AP)**, as quais se referem aos conjuntos de valores da teoria de Schwartz (1992). Com este estudo se propôs a analisar 2 (dois) grupos distintos, e tal modelo foi aplicado em cada grupo de trabalho de servidores da educação.

Após a coleta, os dados foram submetidos às análises estatísticas, realizadas com o *software* SPSS, versão 22.

4 RESULTADOS

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Neste tópico, apresentam-se o perfil demográfico da amostra, a análise do modelo e mensuração e do modelo estrutural e, por fim, uma discussão a respeito dos resultados da pesquisa.

A amostra teve 549 respondentes, em sua maioria de Técnicos Administrativos— 327 respondentes — que equivale a (60,8%); e Docentes que teve 222 participantes, equivalendo a (39,2%). Levando em consideração que o PVQ é composto por 40 itens, o tamanho da amostra foi aceitável porque, conformem cita HAIR *et al.* (2005, p.148), "deve haver no mínimo cinco observações para cada item ou variável independente". Dessa forma, como estamos analisando grupos distintos, mesmo com a divisão da amostra por cada grupo, ainda assim o tamanho dela atende ao esperado.

De forma geral, mesclando os dois grupos dentre os 21 *campi*, os três que tiveram maiores representações foram, *Campus* Vitória (19,1%); *Campus* Guarapari (8%) e *Campus* Itapina (7,4%). Referente ao tempo de trabalho no Ifes, ficaram bem próximas as alternativas de 1 a 3 anos (25,8%) e 4 a 6 anos (24,9%), e isso leva a crer com esses dados que a instituição teve um aumento significativo de servidores nos últimos anos com a expansão da instituição.

Referente ao gênero está muito próximo de 50% para cada um, masculino (49,3%); feminino (50,7%). A faixa etária dos participantes se concentra principalmente entre 31 e 40 anos (36,9%) e de 41 a 50 anos (24,4%). O estado civil predominante é Casado(a) (59,5%). Já o nível de escolaridade mais recorrente é a

Especialização (41,8%), seguido de Mestrado (28,9%) e Doutorado (15,3%).

Nas tabelas 3 e 4, apresenta-se a representação demográfica dos participantes de cada grupo de trabalho estudado na pesquisa.

TABELA 3 - DADOS DEMOGRÁFICOS: GRUPO DE TRABALHO DE DOCENTES

CATEGORIA	DIVISÕES	N	%
Gênero	Masculino	118	53
	Feminino	104	47
Idade	Entre 15 e 20 anos	1	0
	Entre 21 e 30 anos	31	14
	Entre 31 e 40 anos	76	34
	Entre 41 e 50 anos	57	26
	Mais de 50 anos	57	26
Estado Civil	Solteiro(a)	84	38
	Casado(a)	107	48
	União Estável	23	10
	Separado(a)	2	1
	Viúvo(a)	6	3
Filhos	Nenhum filho(a)	150	68
	Um (a) filho(a)	53	24
	Dois (duas) filhos(as)	19	8
	Três filhos(as)	0	0
	Mais de Três filhos(as)	0	0
Grau de Instrução	Superior completo	25	11
	Especialização	88	40
	Mestrado	74	33
	Doutorado	35	16
Exerce cargo de Chefia	Sim	62	28
	Não	160	72
Tempo de Instituto	Menos de 1 ano	11	5
	Entre 1 e 3 anos	59	26
	Entre 4 e 6 anos	53	24
	Entre 7 e 9 anos	46	21
	Mais de 10 anos	53	24

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 4 - DADOS DEMOGRÁFICOS: GRUPO DE TRABALHO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

CATEGORIA	DIVISÕES	N	%
Gênero	Masculino	165	51
	Feminino	162	49
Idade	Entre 15 e 20 anos	0	0
	Entre 21 e 30 anos	54	17
	Entre 31 e 40 anos	124	38
	Entre 41 e 50 anos	79	24
	Mais de 50 anos	69	21
Estado Civil	Solteiro(a)	126	38
	Casado(a)	153	47
	União Estável	40	12
	Separado(a)	6	2
	Viúvo(a)	2	1
Filhos	Nenhum filho(a)	208	63
	Um (a) filho(a)	85	26
	Dois (duas) filhos(as)	25	8
	Três filhos(as)	0	0
	Mais de Três filhos(as)	9	3
Grau de Instrução	Ensino médio (2º grau) completo	9	3
	Superior incompleto	3	1
	Superior completo	29	9
	Especialização	141	43
	Mestrado	87	26
	Doutorado	58	18
Exerce cargo de Chefia	Sim	73	22
	Não	254	78
Tempo de Instituto	Menos de 1 ano	16	5
	Entre 1 e 3 anos	83	26
	Entre 4 e 6 anos	83	26
	Entre 7 e 9 anos	63	19
	Mais de 10 anos	82	24

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 5 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA

TIPO DE SERVIDOR		N	Média	Desvio Padrão
Docente	MOTIVAÇÃO	222	1,937	0,656
	AM	222	2,104	0,534
	AP	222	2,893	0,683
	CO	222	2,275	0,431
	AT	222	1,679	0,450
Técnico Administrativo	MOTIVAÇÃO	327	2,547	0,989
	AM	327	2,322	0,483
	AP	327	3,072	0,437
	CO	327	2,460	0,480
	AT	327	1,788	0,409

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 5 apresenta a estatística descritiva dos grupos estudados, neste momento percebemos que o valor conservação teve mais importância para os Docentes, com média (2,27) e o menor desvio padrão (0,43). Referente aos Técnicos Administrativos, o valor de maior influência é autopromoção, com média (3,07) e desvio padrão (0,44), sugerindo que há diferença na percepção dos valores entre os grupos.

4.2 REGRESSÃO MÚLTIPLA

Conforme já apresentado na seção de metodologia, utilizamos os modelos abaixo:

Modelos (1) e (2) usando a base de dados completa

$$motivacao_{Docente} = \beta_0 + \beta_1 AT + \beta_2 AM + \beta_3 CO + \beta_4 AP + \mu \quad (1)$$

$$motivacao_{TecAdm} = \beta_0 + \beta_1 AT + \beta_2 AM + \beta_3 CO + \beta_4 AP + \mu \quad (2)$$

Nota:

motivacao : Motivação (variável dependente);

β_0 : Constante/Interseção;

$\beta_1 AT$: Autotranscendência (variável independente);

$\beta_2 AM$: Abertura à mudança (variável independente);

$\beta_3 CO$: Conservação(variável independente);

$\beta_4 AP$: Autopromoção(variável independente);

μ : Erro.

O resumo do modelo é apresentado na tabela 6, e a análise de variância é apresentada como significativo das variáveis independentes em relação à variável dependente, conforme demonstrado na tabela 7.

TABELA 6 - RESUMO DO MODELO

TIPOSERVIDOR	Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
Docente	1	,376 ^a	,141	,125	,6136	2,048
Técnico Administrativo	2	,440 ^a	,194	,184	,8921	1,721

Teste de Homocedasticidade: Válido

ANOVA: Significativo

a. Preditores: (Constante), AT, AP, CO, AM

b. Variável Dependente: MOTIVACAO

Fonte:Dados da pesquisa no SPSS.

A partir do resultado de R^2 ajustado, com uma significância estatística de 5%, aferiu-se que somando os dois grupos, 30% da variação em y (Motivação) é explicada pela variação em x (os quatro valores de ordem superior). Porém, se adicionarmos as 40 afirmações do instrumento, o R^2 ajustado fica próximo de 80%.

Por fim, para verificar a existência de autocorrelação entre os resíduos, foi utilizado o Teste de Durbin-Watson, cujo resultado (D/W modelo1=2,048 > 0,05; D/W modelo2=1,721 > 0,05) indicou não haver problemas de autocorrelação entre os resíduos.

TABELA 7 - ANÁLISE DE VARIÂNCIA

ANOVA						
TIPOSERVIDOR	Modelo	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Docente	1 Regressão	13,416	4	3,354	8,908	,000 ^b
	Resíduo	81,701	217	,377		
	Total	95,117	221			
Técnico Administrativo	2 Regressão	61,435	4	15,359	19,299	,000 ^b
	Resíduo	255,464	321	,796		
	Total	316,899	325			

a. Variável Dependente: MOTIVACAO

b. Preditores: (Constante), AT, AP, CO, AM

Fonte: Dados da pesquisa no SPSS.

Para verificar a significância conjunta das variáveis explicativas, foi utilizado o Teste ANOVA, cujo resultado foi estatisticamente significativo.

Na tabela 8 são apresentadas as variáveis significantes divididas por grupo de docentes e grupo de técnicos administrativos, com intervalo de confiança de 95%.

TABELA 8 -REGRESSÃO MÚLTIPLA DOS DADOS

		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade	
TIPO	SERVIDOR	B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
Docente	1 (Constante)	2,059	,248		8,293	,000	1,570	2,549		
	AT	,553	,139	,379	3,982	,000	,279	,827	,436	2,293
	AM	-,060	,108	-,049	-,561	,576	-,273	,152	,515	1,943
	CO	-,097	,128	-,064	-,753	,452	-,350	,156	,556	1,799
	AP	-,243	,072	-,253	-3,376	,001	-,386	-,101	,703	1,423
Técnico	1 (Constante)	1,133	,403		2,815	,005	,341	1,925		
Administrativo	AT	-,148	,162	-,061	-,911	,363	-,467	,171	,555	1,803
	AM	-,546	,128	-,267	-4,258	,000	-,798	-,294	,638	1,567
	CO	,815	,117	,396	6,977	,000	,585	1,045	,781	1,280
	AP	,306	,084	,228	3,647	,000	,141	,471	,645	1,551

a. Variável Dependente: MOTIVACAO

Fonte: Dados da pesquisa com Docentes e Técnicos Administrativos - SPSS.

Nota:

Regressão múltipla por Valores de Ordem Superior extraídos do PVQ de Schwartz.

AT: Autotranscendência;

AM: Abertura à mudança;

CO: Conservação;

AP: Autopromoção.

No intuito de facilitar a análise da tabela de regressão múltipla, serão agrupados os 4 (quatro) valores de ordem superior para cada grupo (Docente e Técnico Administrativo).

Somente 2 (duas) variáveis são consideradas significantes para explicar o modelado Docente: AT (com coeficiente $\beta=0,38$ e $p< 1\%$) e AP (com coeficiente $\beta=-0,25$ e $p< 1\%$). Já as variáveis AM e CO não foram consideradas significantes para explicar o modelo proposto.

Podemos analisar a relação das variáveis citadas acima da seguinte forma: quanto maior for AT, maior será também a motivação do Docente. Em relação à AP, acontece o inverso, ou seja, quanto maior for AP menor será a motivação.

Referente ao modelo Técnico Administrativo, podemos perceber que 3 (três) variáveis são consideradas significantes e explicativas: AM (com coeficiente $\beta=-0,26$ e $p< 1\%$); CO (com coeficiente $\beta=0,39$ e $p< 1\%$) e AP (com coeficiente $\beta=0,22$ e $p< 1\%$). Somente a variável AT foi considerada como não significativa para explicar o modelo.

A análise da relação das variáveis deste segundo modelo pode considerara seguinte forma: quanto maior for AM menor, será a motivação. Já em CO, quanto maior for esse valor, maior será a motivação do Técnico Administrativo. De forma similar, acontece com AP porque quanto maior ela for, maior será a motivação. Outro fator a ser destacado é que cada variável apresentou valor de VIF < 10 , ou seja, as variáveis independentes não estão correlacionadas entre si, o que proporciona

estimativas mais confiáveis.

O nível de confiança do instrumento PVQ-40 aplicado à pesquisa teve como resultado significativo do Alfa de *Cronbach* acima de 0,80, conforme apresentado na tabela 9 e, por ser um instrumento já testado, esperávamos um nível de confiança aceitável conforme demonstrado.

TABELA 9 -NÍVEL DE CONFIANÇA DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
0,86	0,87	40

Fonte: PVQ-40 no SPSS.

A tabela 10 abaixo tem como objetivo a estratificação por dimensões ou valores de ordem superior para melhor evidenciar as questões do instrumento PVQ-40 bem como demonstrar as médias, desvios-padrão e alfa de *Cronbach* dos itens individualmente.

Um exemplo da tabela 10 para esclarecimento será a análise do valor abertura à mudança, que se encontra na primeira coluna. Esse valor possui 10 questões/afirmações localizadas na segunda coluna (AM1 até AM10); e cada afirmação tem sua média e seu desvio-padrão, representadas na terceira e quarta colunas. Já na quinta e sexta colunas são expostos o *alfa Cronbach* total de cada item e o *alfa* se este item for excluído do questionário, representando sua importância no conjunto de questões.

TABELA 10 - PVQ COM PONTUAÇÕES MÉDIAS (M) E DESVIO-PADRÃO (SD) PARA OS ITENS INDIVIDUAIS; CORRELAÇÃO DO ITEM TOTAL CORRIGIDA E CONSISTÊNCIA INTERNA (ALFA DE CRONBACH) SE O ITEM FOR EXCLUÍDO

Valores de ordem superior	Questões do PVQ-40	M	SD	Alfa de Cronbach de item total	Alfa de Cronbach se o item for excluído
AM - Abertura à Mudança	AM1	2,45	0,90	0,40	0,86
	AM2	1,97	0,70	0,45	0,84
	AM3	1,82	0,73	0,54	0,86
	AM4	2,28	0,84	0,56	0,83
	AM5	1,57	0,63	0,30	0,83
	AM6	2,28	0,83	0,45	0,86
	AM7	1,85	0,80	0,32	0,82
	AM8	2,23	0,93	0,28	0,86
	AM9	3,15	1,08	0,47	0,86
	AM10	2,74	0,99	0,40	0,86
AP - Autopromoção	AP1	3,80	1,02	0,08	0,87
	AP2	2,52	1,04	0,34	0,86
	AP3	2,82	1,16	0,43	0,86
	AP4	3,53	0,97	0,36	0,86
	AP5	3,05	1,13	0,40	0,83
	AP6	2,10	0,76	0,47	0,86
	AP7	3,16	0,88	0,19	0,84
CO - Conservação	CO1	1,86	0,82	0,36	0,84
	CO2	2,21	1,05	0,26	0,83
	CO3	1,76	0,78	0,41	0,86
	CO4	3,59	1,03	0,29	0,86
	CO5	3,02	1,14	0,09	0,87
	CO6	2,09	0,89	0,43	0,86
	CO7	1,88	0,76	0,51	0,82
	CO8	2,27	0,85	0,44	0,86
	CO9	1,67	0,77	0,48	0,86
	CO10	3,39	1,09	0,10	0,87
	CO11	2,45	1,19	0,26	0,86
	CO12	3,28	0,75	0,10	0,87
	CO13	1,94	0,85	0,43	0,86
	CO14	1,97	0,82	0,45	0,83
AT - Autotranscendência	AT1	1,57	0,76	0,13	0,86
	AT2	1,83	0,67	0,34	0,84
	AT3	1,75	0,68	0,44	0,86
	AT4	1,67	0,70	0,33	0,85
	AT5	1,52	0,66	0,44	0,86
	AT6	1,71	0,73	0,36	0,82
	AT7	1,80	0,60	0,47	0,83
	AT8	1,59	0,72	0,29	0,86
	AT9	2,25	0,91	0,45	0,86

Fonte: Adaptado com base no PVQ de Schwartz(TAMAYO e PORTO, 2009).

Nota:

AM1: 1 “Pensar em novas ideias e ser criativa é importante para esta pessoa. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria e original.” (Autodeterminação)

AM2: 6 “Ela acha que é importante fazer várias coisas diferentes na vida. Ela sempre procura novas coisas para experimentar.” (Estimulação)

AM3: 10 “Ela procura todas as oportunidades para se divertir. É importante para ela fazer coisas que lhe dão prazer.” (Hedonismo).

AM4: 11 “É importante para ela tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ela gosta de planejar e escolher suas próprias atividades.” (Autodeterminação)

AM5: 15 “Ela gosta de se arriscar. Ela está sempre procurando aventuras.” (Estimulação)

AM6: 22 “Ela acha que é importante demonstrar interesse pelas coisas. Ela gosta de ser curiosa e tentar entender todos os tipos de coisas.” (Autodeterminação)

AM7: 26 “Aproveitar os prazeres da vida é importante para ela. Ela gosta de se agradar.” (Hedonismo).

AM8: 30 “Ela gosta de surpresas. É importante para ela ter uma vida emocionante.” (Estimulação)

AM9: 34 “É importante para ela ser independente. Ela gosta de contar consigo mesmo.” (Autodeterminação)

AM10: 37 “Ela realmente quer aproveitar a vida. Divertir-se é muito importante para ela.” (Hedonismo).

AP1: 2 “Ser rica é importante para esta pessoa. Ela quer ter muito dinheiro e possuir coisas caras.” (Poder).

AP2: 4 “É muito importante para ela demonstrar suas habilidades. Ela quer que as pessoas admirem o que ela faz.” (Realização).

- AP3: 13 “Ser muito bem-sucedida é importante para ela. Ela gosta de impressionar as demais pessoas.” (Realização).
- AP4: 17 “É importante para ela estar no comando e dizer aos demais o que fazer. Ela quer que as pessoas façam o que manda.” (Poder).
- AP5: 24 “Ela acha que é importante ser ambiciosa. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.” (Poder).
- AP6: 32 “Progredir na vida é importante para ela. Ela se empenha em fazer melhor que os outros.” (Realização).
- AP7: 39 “Ela sempre quer ser aquela a tomar decisões. Ela gosta de liderar.” (Poder).
- CO1: 5 “É importante para ela viver em um ambiente seguro. Ela evita qualquer coisa que possa colocar sua segurança em perigo.” (Segurança).
- CO2: 7 “Ela acredita que as pessoas deveriam fazer o que lhes é mandado. Ela acredita que as pessoas deveriam sempre seguir as regras, mesmo quando ninguém está observando.” (Conformidade).
- CO3: 9 “Ela acha que é importante não querer mais do que se tem. Ela acredita que as pessoas deveriam estar satisfeitas com o que têm.” (Tradição).
- CO4: 14 “A segurança de seu país é muito importante para ela. Ela acha que o governo deve estar atento a ameaças de origem interna ou externa.” (Segurança).
- CO5: 16 “É importante para ela se comportar sempre corretamente. Ela quer evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam achar errado.” (Conformidade).
- CO6: 20 “Ser religiosa é importante para ela. Ela se esforça para seguir suas crenças religiosas.” (Tradição).
- CO7: 21 “É importante para ela que as coisas estejam organizadas e limpas. Ela realmente não gosta que as coisas estejam bagunçadas.” (Segurança).
- CO8: 25 “Ela acha que é melhor fazer as coisas de maneira tradicional. É importante para ela manter os costumes que aprendeu.” (Tradição).
- CO9: 28 “Ela acredita que deve sempre respeitar seus pais e os mais velhos. É importante para ela ser obediente.” (Conformidade).
- CO10: 31 “Ela se esforça para não ficar doente. Estar saudável é muito importante para ela.” (Segurança).
- CO11: 33 “Perdoar as pessoas que lhe fizeram mal é importante para ela. Ela tenta ver o que há de bom nelas e não ter rancor.” (Conformidade).
- CO12: 35 “Contar com um governo sem mudanças é importante para ela. Ela se preocupa em manter a ordem social do jeito que está.” (Segurança).
- CO13: 36 “É importante para ela ser sempre educada com os outros. Ela tenta nunca incomodar ou irritar os outros.” (Conformidade).
- CO14: 38 “É importante para ela ser humilde e modesta. Ela tenta não chamar atenção das pessoas para si.” (Tradição).
- AT1: 3 “Ela acredita que é importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas com igualdade. Ela acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.” (Universalismo).
- AT2: 8 “É importante para ela ouvir as pessoas que são diferentes dela. Mesmo quando não concorda com elas, procura entendê-las.” (Universalismo).
- AT3: 12 “É muito importante para ela ajudar as pessoas ao seu redor. Ela quer cuidar do bem-estar delas.” (Benevolência).
- AT4: 18 “É importante para ela ser fiel a seus amigos. Ela quer se dedicar às pessoas próximas de si.” (Benevolência).
- AT5: 19 “Ela acredita firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ela.” (Benevolência).
- AT6: 23 “Ela acredita que todas as pessoas do mundo deveriam viver em harmonia. Promover a paz entre todos os grupos no mundo é importante para ela.” (Universalismo).
- AT7: 27 “É importante para ela entender as necessidades dos outros. Ela tenta apoiar aqueles que conhece.” (Benevolência).
- AT8: 29 “Ela quer que todos sejam tratados de maneira justa, até mesmo aqueles que não conhece. É importante para ela proteger os mais fracos na sociedade.” (Universalismo).
- AT9: 40 “É importante para ela se adaptar e se ajustar à natureza. Ela acredita que as pessoas não deveriam modificar a natureza.” (Universalismo).

Fonte: Adaptado com base no PVQ de Schwartz (TAMAYO e PORTO, 2009).

No intuito de deixar isso mais evidente são demonstradas de forma consolidada as hipóteses relacionadas na pesquisa, bem como sua situação e coeficiente signficante, no quadro 6:

QUADRO 6 - OITO HIPÓTESES EM QUATRO PERSPECTIVAS

Perspectivas de valores de ordem superior de Schwartz	Hipóteses e Grupo de trabalho	Situação	Coeficiente
Conservação	H1) Há uma relação positiva entre o valor pessoal de conservação e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.	Rejeita-se.	-
	H2) Há uma relação positiva entre o valor pessoal de conservação e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.	Nãorejeita-se.	0,39***
Abertura à Mudança	H3) Há uma relação negativa entre o valor pessoal de abertura à mudança e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.	Rejeita-se.	-
	H4) Há uma relação negativa entre o valor pessoal de abertura à mudança e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.	Não rejeita-se.	-0,26***
Autotranscendência	H5) Há uma relação positiva entre o valor pessoal de autotranscendência e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.	Não rejeita-se.	0,37***
	H6) Há uma relação positiva entre o valor pessoal de autotranscendência e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.	Rejeita-se.	-
Autopromoção	H7) Há uma relação negativa entre o valor pessoal de autopromoção e a motivação do grupo de trabalho de Docentes.	Não rejeita-se.	-0,25**
	H8) Há uma relação negativa entre o valor pessoal de autopromoção e a motivação do grupo de trabalho de Técnicos Administrativos.	Rejeita-se.	0,23***

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota:

** p < 0,01; *** p < 0,001.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para facilitar o entendimento das hipóteses em relação a cada grupo, primeiro será analisado o grupo de trabalho Docentes e posteriormente o grupo de trabalho Técnicos Administrativos.

a) Análise dos Docentes:

Conforme indicado no quadro 6, os valores de Conservação e Abertura à Mudança não apresentaram relações significativas com os construtos de Motivação no grupo de trabalho Docente, não oferecendo suporte para H1 e H3. Isso esclarece que tanto a conservação, quanto a abertura à mudança são pouco expressivas para explicar a Motivação no grupo de trabalho Docentes pertencentes aos IFES.

Já as hipóteses H5 e H7 não foram rejeitadas, ou seja, o valor de autotranscendência mostrou-se positiva e significativamente associado ao construto de Motivação no grupo de trabalho Docente. Confirmando o sugerido na hipótese H7, o valor de autopromoção se relacionou negativamente com a variável dependente Motivação no grupo de trabalho Docente. Esse resultado endossa a relação de oposição conceitual entre autopromoção e autotranscendência e a associação negativa entre os polos dos valores pessoais propostas na teoria de valores de Schwartz (1994), conforme apresentado na Figura 1.

b) Análise dos Técnicos Administrativos:

As hipóteses H2 e H4 não foram rejeitadas, ou seja, o valor de conservação demonstrado na H2 mostrou-se positiva e significativamente associado ao construto de Motivação no grupo de trabalho Técnico Administrativo. Validando o sugerido na hipótese H4, o valor de abertura à mudança se relacionou negativamente com a variável dependente Motivação no grupo de trabalho Técnico Administrativo. Esse

resultado comprova a relação de oposição conceitual entre conservação e abertura à mudança e a associação negativa entre os polos dos valores pessoais propostas na teoria de valores de Schwartz (1994), como exposto na Figura 1.

De forma contrária, o valor Autotranscendência não apresentou relação significativa com o construto de Motivação no grupo de trabalho Técnico Administrativo; assim, não sustenta a hipótese H6, e isso significa que a autotranscendência é pouco relevante para explicar a Motivação no grupo de trabalho Técnico Administrativo pertencente aos IFES.

Diferentemente do sugerido na hipótese H8, o valor de autopromoção também se relacionou positivamente com a variável Motivação no grupo de trabalho Técnico Administrativo, e o proposto nesta hipótese seria de relação negativa, por conseguinte, tal hipótese deve ser rejeitada.

Esse resultado converge com o estudo de Gorski *et al* (2015), no qual destacam que muitos técnicos-administrativos em educação têm buscado qualificação constante. Foi verificado que servidores têm procurado mais qualificação em sua área, e a comprovação desse fato é que vários profissionais têm apresentado diploma de graduação, mestrado e doutorado no tempo em que foi realizada esta pesquisa. É importante destacar que em muitas situações as pessoas já tinham concluído o curso superior ou de pós-graduação muito antes de fazerem parte do quadro de pessoal ou colaboradores da Instituição. Isso leva a crer que esse grupo enfatiza o tipo motivacional Realização, que busca o sucesso pessoal e o reconhecimento social, por meio da demonstração das competências (SCHWARTZ, 1994).

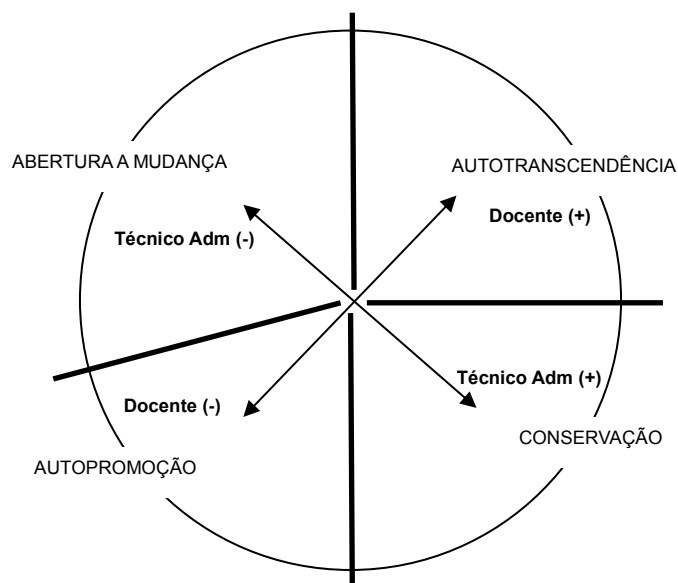


Figura 2 - Adaptado a partir da estrutura circular dos valores ilustrando conflito e congruência entre os valores motivacionais.

Fonte: Schwartz (2005) e dados da pesquisa.

A figura 2 trata-se da demonstração dos resultados encontrados para cada grupo (Docente e Técnico Administrativo), levando em consideração a relação de oposição entre as polaridades dos valores de ordem superior, bem como a disposição positiva e negativa que o grupo desenvolve com os valores (SCHWARTZ, 2005).

Podemos perceber que os resultados da pesquisa confirmam o exposto na teoria referente à dicotomia dos valores (SCHWARTZ, 2005; TAMAYO e PORTO, 2009). Para os Técnicos, o valor conservação se apresentou mais importante, se comparado com abertura à mudança. Observando os Docentes, o valor autotranscendência teve mais relevância do que o valor autopromoção. Evidencia-se dessa forma o perfil em destaque que os gestores devem observar para reter o capital humano qualificado.

1) Dilema dos Docentes:

Podemos dizer após observar os resultados que o dilema de ser motivado e

em permanecer na organização da maioria dos Docentes investigados é prioritária autotranscendência e deixa a entender que o mais importante é: passar os seus conhecimentos para as gerações futuras, optar pelo cuidado com a preservação do planeta; fortalecer as relações sadias uns com os outros; e de alguma forma transmitir em suas ações acadêmicas que dão pouca importância para o status social e o prestígio individual.

2) Dilema dos Técnicos Administrativos:

Já o dilema da maioria dos Técnicos Administrativos pesquisados é preferir a conservação, visto que estes são Técnicos conservadores que tendem a querer permanecerem em uma instituição pública de educação se ela oferecer um ambiente de trabalho que não apresente mudanças constantes em suas políticas, pois eles querem desenvolver projetos e atividades mais duradouras. Apreciando a segurança nas relações e a continuidade dos processos.

Para os Técnicos inovadores, pode apresentar menor facilidade em se adaptar, pois a opção da maioria é por um ambiente de trabalho com poucas mudanças e sem muitos desafios constantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os Valores Motivacionais que se destacam no grupo de trabalho Docentes e no grupo de trabalho Técnicos Administrativos presentes em uma Instituição Pública de Ensino, que podem ser distinguidos como diferentes.

Um primeiro achado desta pesquisa foi que os resultados sugerem que realmente possui diferenças na percepção dos valores motivacionais presente em cada grupo de trabalho pesquisado, confirmado não se tratar de grupos homogêneos, o que representa um avanço na literatura a respeito das influências das metas motivacionais em distintos grupos de trabalho de servidores públicos da educação.

Isso confirma a teoria de Schwartz (2005) de que os grupos se diferenciam significativamente na importância relativa que atribuem a seus valores. Ou seja, os indivíduos e os grupos possuem prioridade ou hierarquias axiológicas diferentes.

Prioridades axiológicas são hierarquizações dos valores mais influentes na vida de uma pessoa, e tais valores são considerados de suma importância para um indivíduo ou um determinado grupo e concebem, desta forma, uma classificação ordenada dos valores que serão assumidos como primários e os que serão considerados como secundários (CALVOSA, SERRA e ALMEIDA, 2011).

O valor autotranscendência foi significativo para o grupo de trabalho Docentes. A autotranscendência relacionou positivamente com a motivação desse grupo, portanto quanto maior a percepção desse valor, maior será a resposta favorável no que diz respeito à motivação deles.

Por conseguinte, podemos considerar que os Docentes dão mais importância

em transmitir conhecimentos para as gerações futuras, priorizam o cuidado com a preservação do planeta e das relações sadias, ao invés da busca por sucesso pessoal, pelo prestígio, pela preservação do *status* social e pelo controle e domínio sobre as pessoas e os recursos, que ficam em segundo plano.

Referente ao grupo de trabalho Técnicos Administrativos, o valor estatisticamente significativo foi conservação, que se relacionou positivamente com a motivação deles. Logo, quanto maior a percepção desse valor, maior será a resposta favorável no tocante à motivação dos Técnicos, e isso leva a crer que eles priorizam uma instituição com uma política mais duradoura a mudanças e desafios constantes.

Em oposição, o valor abertura à mudança teve relação negativa; então quanto maior for a assimilação desse valor, menor será a resposta aceitável referente à motivação neste grupo. Tal resultado sugere preferência pelo valor conservação; assim as metas motivacionais do valor abertura à mudança ficariam em segundo plano, metas essas que seriam independência de pensamento e ação, excitação, novidade e desafio na vida, bem como prazer e a procura em satisfazer seus desejos.

Evidencia-se, desta forma, o dilema dos indivíduos de cada grupo em permanecer ou não no local de trabalho, desde que suas expectativas de valores motivacionais sejam supridas, o que confirma a teoria acerca da dicotomia/dualidade de valores apresentada pelos grupos.

Em termos práticos, com os resultados obtidos na pesquisa, os gestores podem traçar melhores estratégias de gestão de carreiras que atendam ao perfil de cada grupo e colaborem com a permanência do profissional qualificado na instituição.

Seja criando capacitações específicas para cada grupo; elaboração de ferramentas que consigam capturar as sugestões dos próprios servidores, e ponha as mais requisitadas e possíveis em ação; e anualmente criar indicadores para medir a motivação desses grupos.

A pesquisa apresenta algumas limitações: os dados com corte transversal, e não longitudinal, não permitem realizar inferências causais, mas apenas relacionais. Outra limitação importante se refere ao fato de a amostra ser composta apenas por pessoas de um Instituto Federal de Educação. Devido à diferença de cultura e costumes presentes em um país com dimensões continentais, talvez se esta pesquisa fosse aplicada em Institutos de outros estados brasileiros tivéssemos uma confirmação mais precisa do objetivo da pesquisa.

Para os gestores, a pesquisa permite sugerir que as estratégias que abordam os servidores desses dois grupos como iguais e com as mesmas perspectivas de crescimento nessa instituição não permitem explorar com qualidade o potencial de cada grupo. Esse fato leva a crer que pode sim colaborar com a desmotivação e perda de capital humano qualificado insuficiente nas organizações.

Como sugestão, é necessário desenvolver políticas de gestão de pessoas e capacitações mais específicas para esses dois grupos com perfil motivacional diferenciado, que visem à manutenção da motivação de seus profissionais, a fim de possibilitar a elaboração de mecanismos que possam dinamizar o desempenho, pautando-se nos valores motivacionais apresentados por cada grupo.

Pesquisas futuras poderão realizar estudos com dados longitudinais para possibilitar inferências causais. Também é proposta a realização desta pesquisa em outros Institutos Federais em distintos estados para possibilitar a confirmação mais precisa e ter maior generalização dentro do território brasileiro desses valores

motivacionais que receberam destaque em cada grupo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica**. Disponível

<<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 09 jan. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 jan. 2016.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112compilado.htm>. Acesso em: 09 jan. 2016.

_____. **Lei nº 11.091, de 29 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 09 jan. 2016.

_____. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 09 jan. 2016.

_____. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estrutura do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm>. Acesso em: 09 jan. 2016.

BILSKY, W.; JANIK, M.; SCHWARTZ, S. H.. The structural organization of human values – Evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 42, p. 759-776, 2011.

BROWN, A. et al. Strategic talent retention: using measurement to keep the best. **Strategic HR Review**, v. 2, n. 4, p. 22-27, 2003.

CALVOSA, Marcello Vinicius D.; SERRA, Fernando. A. Ribeiro; ALMEIDA, Martinho. I. R. Quais são as prioridades axiológicas dos líderes empresariais? Análise dos seus valores pessoais a partir do inventário de valores SVS de Schwartz. In: EnGPR, 3º, João Pessoa. **Anais...**, ANPAD, 2011.

CARRARA, Tânia Maria Paiva; NUNES, Simone Costa; SARSUR, Amyra Moyzes. Fatores de retenção, permanência e desligamento de talentos e de

performers. **RACE**, Revista de Administração, Contabilidade e Economia, Joaçaba: Ed. Unoesc, v. 13, n. 3, p. 1119-1148, set./dez. 2014.

DAVIDOV, E.; SCHMIDT, P.; SCHWARTZ, S. H..Bringing values back in: The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. **PublicOpinionQuarterly**, 72, p. 420-445, 2008.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2011.

FERREIRA, André; FUERTH, L. Ribeiro; ESTEVES, R. C. P. Mota. Fatores de motivação no trabalho: o que pensam os líderes. In: EnANPAD, 30º, Salvador. **Anais..., ANPAD**, 2006.

GORSKI, André Delevati et al. Participação dos técnico-administrativos em educação nas ações de educação formal e do impacto do treinamento no trabalho. **Revista Pensamento e Realidade**, PUCSP, v. 30, n. 1, 2015.

GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. **Estudos de Psicologia**, v. 8, n. 3, p. 431-443, 2003.

HAIR Jr., Joseph F.; BABIN, Barry; MONEY, Arthur H.; SAMOUEL, Phillip.**Fundamentos e métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR Jr., Joseph F. et al. **Análise multivariada de dados**. 5.ed.Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOLTOM, B. et al. Turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. **The Academy of Management Annals**, New York, v. 2, n. 1, p. 231-274, 2008.

HOUSTON, David J. Public-service motivation: a multivariate test. **Journal of Public Administration Research & Theory (Transaction)**, v. 10, n. 4, p. 713-727, out. 2000.

LOMBARDI, Marta Fabiano Sambiase; ARAUJO, Bruno Felix Von Borell de; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes.Implicações dos valores básicos de estudantes no ensino de administração: um estudo em dois cursos de graduação em administração na cidade de São Paulo. Administração: Ensino e Pesquisa. Rio de Janeiro: **RAEP**, v. 11, n. 4, p. 527-550, Nov/Dez., 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MITCHELL, T. R. et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. **Academyof Management Journal**, n. 44, p. 1102-1122, 2001.

OLIVEIRA, Rodrigo Ribeiro de et al. A qualidade de vida no trabalho dos professores da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: percepções com a

metodologia BPSO alinhado à qualidade da educação. In: EnGRP, 5º, Salvador. **Anais..., ANPAD**, 2015.

PACHECO, Eliezer (org). **Institutos Federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica**. São Paulo: Moderna, 2011.

POGORZELSKI, S.; HARRIOTT, J.; HARDY, D. **Finding keepers: novas estratégias para contratar e reter talentos**. Porto Alegre: Bookman, 2011.

RELATÓRIO DE GESTÃO, 2015. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. Vitória: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, 2015. Disponível em: <http://prodi.ifes.edu.br/prodi/relatorio_gestao/Relatorio_de_Gestao_2015.pdf> . Acesso em: 28 jan. 2016.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONÇALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Rev. Adm. Pública** — Rio de Janeiro 48(1):253-73, jan./fev. 2014.

ROS, M. Psicologia social dos valores: uma perspectiva histórica. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Org.). **Psicologia social dos valores humanos**. São Paulo: Senac, p. 23-53, 2006.

SAMBIASE-LOMBARDI, M. F. S.; TEIXEIRA, M. L. M.; BILSKY, W.; ARAUJO, B. F. B.; DOMENICO, S. M. R. Confrontando Estruturas de Valores: Um Estudo Comparativo entre PVQ-40 e PVQ-21. In: EnEO, 6º, Florianópolis. **Anais..., ANPAD**, 2010.

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Cultura organizacional em ambiente burocrático. **RAC**, v. 6, n. 1, p. 187-207, Jan./Abr. 2002.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T.. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 11(2), p. 614-632, 2011.

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

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

_____. A theory of cultural values and some implications for work. **Applied psychology: an international review**, 48 (1), p. 23–47, 1999.

_____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 21-55, 2005.

_____. Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In Jowell, R., Roberts, C., Fitzgerald, R. & Eva, G. (Eds.) *Measuring attitudes cross-nationally - lessons from the European Social Survey*, p. 169-203, 2006.

_____. An overview of the Schwartz theory of basic values. **Online Readings in Psychology and Culture**, 2 (1), p. 1-20, 2012.

SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A.. Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. **Political Psychology**, 18, p. 385-410, 1997.

_____. Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**. v. 32, p. 268-290, 2001.

SCHWARTZ, S. H.; BOEHNKE, K.. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. **Journal of Research in Personality**, 38, p. 230-255, 2004.

SCHWARTZ, S. H.; CIECIUCH, J.; VECCHIONE, M.; DAVIDOV, E.; FISCHER, R.; BEIERLEIN, C.; RAMOS, A.; VERKASALO, M.; LÖNNQVIST, J.-E.; DEMIRUTKU, K.; DIRILEN-GUMUS, O.; KONTY, M.. Refining the theory of basic individual values. **Journal of Personality and Social Psychology**, 103, p. 663-688, 2012.

SCHWARTZ, S. H.; MELECH, G.; LEHMANN, A.; BURGESS, S.; HARRIS, M.. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 32, p. 519-542, 2001.

SCHWARTZ, Shalom H; ROS, M.. Values in the West: a theoretical and empirical challenge to the Individualism–Collectivism cultural dimension. **World Psychology**, 1, p. 99–122, 1995.

SCHWARTZ, S. H.; VERKASALO, M.; ANTONOVSKY, A.; SAGIV, L.. Value priorities and social desirability: Much substance, some style. **British Journal of Social Psychology**, 36, p. 3-18, 1997.

SAGIV, L.; SCHWARTZ, S. H.. Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. **European Journal of Social Psychology**, 30, p. 177-198, 2000.

SMITH, P. B.; SCHWARTZ, S. H. Values. In J. W. Berry, M. H. Segall; C. Kagitcibasi (Eds.), **Handbook of cross-cultural psychology**, p. 77-118, 1997.

TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs). **Valores e comportamentos nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com

as metas do trabalhador. **RAC**, v. 7, n. 4, p. 33-54, Out./Dez., 2003.

TAMAYO, Álvaro. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 23, n. especial, p. 17-24, 2007.

_____. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 269-286, 1994.

TAMAYO, Alvaro; PORTO, Juliana Barreiros. Validação do questionário de perfis de valores (QPV) no Brasil. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 369-376, Jul-Set, 2009.

TAVARES, M. Gubert. Evolução da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: as etapas históricas da educação profissional no Brasil. In: 6º ANPED - Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, Rio Grande do Sul. **Anais..., ANPED**, 2012.

APÊNDICE I

BLOCO I

Neste bloco, nossa intenção é traçar o perfil dos participantes da pesquisa.

Caro servidor (a) do Ifes, encontra-se abaixo um breve questionário que poderá responder em **5 minutos**.

Eu, **Paulo Roberto Borghi Moreira**, mestrando em **Administração - Fucape**, venho convidá-lo a participar desta pesquisa que está sendo orientada e supervisionada pelo professor Dr. Aridelmo Teixeira. A pesquisa será realizada através do questionário a seguir e tem como objetivo principal avaliar a relação entre os valores motivacionais dos **Docentes** e os valores motivacionais dos **Técnicos Administrativos**.

link do questionário: <http://goo.gl/forms/KGoc58SGP5>

Sua participação será de suma importância para tentarmos entender quais os valores motivacionais presentes nestes 2 (dois) grupos de trabalho de servidores públicos da educação.

É importante destacar que não há resposta certa ou errada, pois a resposta para cada questão deve ser baseada em suas opiniões pessoais. Assumo a responsabilidade de manter sigilo sobre suas respostas pessoais. Além disso, os dados desta pesquisa serão analisados de maneira agrupada, assim você **não** precisará se identificar no questionário.

Dados Demográficos

- 1) Você é **Docente** ou **Técnico Administrativo**? _____
- 2) Nome do *Campus*? _____
- 3) Quantos anos tem o seu *Campus*? _____
- 4) Quantos anos você está no atual *Campus*? _____
- 5) Quanto anos você trabalhou no Ifes? _____

6) Idade? _____

7) Gênero?

☐ Masculino ☐ Feminino

8) Estado Civil?

☐ solteiro(a)

☐ casado(a)

☐ separado(a)

☐ viúvo(a)

☐ outros _____

9) Quantos filhos?

☐ nenhum

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ mais de 3

10) Qual o seu nível de escolaridade?

☐ sem escolaridade

☐ ensino fundamental (1º grau) incompleto

☐ ensino fundamental (1º grau) completo

☐ ensino médio (2º grau) incompleto

☐ ensino médio (2º grau) completo

☐ superior incompleto

☐ superior completo

☐ especialização

☐ mestrado

☐ doutorado

☐ outros _____

11) Função Profissional?

☐ Direção

☐ Coordenação

☐ Gerente

☐ Reitor

☐ Pró-Reitor(a)

☐ outros _____

12) Setor de Atuação?

☐ Pedagógico

☐ Administrativo

☐ outros _____

APÊNDICE II

BLOCO II

13) Em uma escala de 1 a 5 marque abaixo o seu Nível de Motivação em trabalhar na atual Instituição Pública de Educação (IFES).

- () Nada motivado
- () Pouco motivado
- () Mais o menos motivado
- () Motivado
- () Muito Motivado

As questões abaixo tratam da pergunta acerca da motivação dos respondentes (escala Likert de 1 a 5) e do PVQ-40 de Schwartz, que aborda da importância dos valores individuais. Conforme a nossa compreensão, valores são princípios que guiam a vida das pessoas. Nós estamos particularmente interessados em saber quais valores são mais ou menos importantes para você como princípios centrais na sua vida.

Abaixo você encontrará descrições de alguns tipos de pessoas. Leia cada descrição e avalie o quanto cada uma dessas pessoas é parecida com você. Selecione a opção que indica o quanto a pessoa descrita se parece com você. Não há resposta certa ou errada. Responda de acordo com o seu entendimento e interpretação. Não deixe nenhum item em branco.

Questionário de Perfil de Valores (PVQ-40) de Schwartz(TAMAYO e PORTO, 2009):

		Quanto essa pessoa se parece com você?				
		Se parece muito comigo	Se parece comigo	Se parece mais ou menos comigo	Não se parece comigo	Não se parece nada comigo
1	Pensar em novas ideias e ser criativa é importante para esta pessoa. Ela gosta de fazer coisas de maneira própria e original.					
2	Ser rica é importante para esta pessoa. Ela quer ter muito dinheiro e possuir coisas caras.					
3	Ela acredita que é importante que todas as					

	pessoas do mundo sejam tratadas com igualdade. Ela acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida.					
4	É muito importante para ela demonstrar suas habilidades. Ela quer que as pessoas admirem o que ela faz.					
5	É importante para ela viver em um ambiente seguro. Ela evita qualquer coisa que possa colocar sua segurança em perigo.					
6	Ela acha que é importante fazer várias coisas diferentes na vida. Ela sempre procura novas coisas para experimentar.					
7	Ela acredita que as pessoas deveriam fazer o que lhes é mandado. Ela acredita que as pessoas deveriam sempre seguir as regras, mesmo quando ninguém está observando.					
8	É importante para ela ouvir as pessoas que são diferentes dela. Mesmo quando não concorda com elas, procura entendê-las.					
9	Ela acha que é importante não querer mais do que se tem. Ela acredita que as pessoas deveriam estar satisfeitas com o que têm.					
10	Ela procura todas as oportunidades para se divertir. É importante para ela fazer coisas que lhe dão prazer.					
11	É importante para ela tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ela gosta de planejar e escolher suas próprias atividades.					
12	É muito importante para ela ajudar as pessoas ao seu redor. Ela quer cuidar do bem-estar delas.					

13	Ser muito bem-sucedida é importante para ela. Ela gosta de impressionar as demais pessoas.					
14	A segurança de seu país é muito importante para ela. Ela acha que o governo deve estar atento a ameaças de origem interna ou externa.					
15	Ela gosta de se arriscar. Ela está sempre procurando aventuras.					
16	É importante para ela se comportar sempre corretamente. Ela quer evitar fazer qualquer coisa que as pessoas possam achar errado.					
17	É importante para ela estar no comando e dizer aos demais o que fazer. Ela quer que as pessoas façam o que manda.					
18	É importante para ela ser fiel a seus amigos. Ela quer se dedicar às pessoas próximas de si.					
19	Ela acredita firmemente que as pessoas deveriam preservar a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ela.					
20	Ser religiosa é importante para ela. Ela se esforça para seguir suas crenças religiosas.					
21	É importante para ela que as coisas estejam organizadas e limpas. Ela realmente não gosta que as coisas estejam bagunçadas.					
22	Ela acha que é importante demonstrar interesse pelas coisas. Ela gosta de ser curiosa e tentar entender todos os tipos de coisas.					
23	Ela acredita que todas as pessoas do mundo					

	deveriam viver em harmonia. Promover a paz entre todos os grupos no mundo é importante para ela.					
24	Ela acha que é importante ser ambiciosa. Ela quer demonstrar o quanto é capaz.					
25	Ela acha que é melhor fazer as coisas de maneira tradicional. É importante para ela manter os costumes que aprendeu.					
26	Aproveitar os prazeres da vida é importante para ela. Ela gosta de se agradar.					
27	É importante para ela entender às necessidades dos outros. Ela tenta apoiar aqueles que conhece.					
28	Ela acredita que deve sempre respeitar seus pais e os mais velhos. É importante para ela ser obediente.					
29	Ela quer que todos sejam tratados de maneira justa, até mesmo aqueles que não conhece. É importante para ela proteger os mais fracos na sociedade.					
30	Ela gosta de surpresas. É importante para ela ter uma vida emocionante.					
31	Ela se esforça para não ficar doente. Estar saudável é muito importante para ela.					
32	Progredir na vida é importante para ela. Ela se empenha em fazer melhor que os outros.					
33	Perdoar as pessoas que lhe fizeram mal é importante para ela. Ela tenta ver o que há de bom nelas e não ter rancor.					
34	É importante para ela ser independente. Ela gosta de					

	contar consigo mesmo.					
35	Contar com um governo sem mudanças é importante para ela. Ela se preocupa em manter a ordem social do jeito que está.					
36	É importante para ela ser sempre educada com os outros. Ela tenta nunca incomodar ou irritar os outros.					
37	Ela realmente quer aproveitar a vida. Divertir-se é muito importante para ela.					
38	É importante para ela ser humilde e modesta. Ela tenta não chamar atenção das pessoas para si.					
39	Ela sempre quer ser aquela a tomar decisões. Ela gosta de liderar.					
40	É importante para ela se adaptar e se ajustar à natureza. Ela acredita que as pessoas não deveriam modificar a natureza.					

APÊNDICE III

Sob orientação do Conselho de Ética em Pesquisa do Ifes - (CEP-Ifes), foi recomendado que os respondentes tivessem acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “VALORES MOTIVACIONAIS NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO COM DIFERENTES GRUPOS DE TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS DA EDUCAÇÃO”.

As respostas do questionário serão transformadas em um conjunto de dados numéricos que depois serão analisados estatisticamente. O estudo está sendo realizado no Instituto Federal do Espírito Santo, por isso você está recebendo este convite. Sua participação não é obrigatória, será anônima e, caso não se sinta à vontade em participar, basta fechar a janela da pesquisa a qualquer momento, excluindo-se da pesquisa sem a necessidade de justificar sua decisão. Os benefícios relacionados com a sua participação são a expansão do conhecimento teórico e prático serão a verificação de quais os principais Valores Motivacionais que se destacam no grupo de trabalho Docentes e no grupo de trabalho Técnicos Administrativos presentes em uma Instituição Pública de Ensino. Os riscos envolvidos em sua participação são o constrangimento ou desconforto ao responder o questionário. Para minimizar estes riscos, o questionário será preenchido de forma voluntária, anônima (sem identificação) e não presencial (questionário eletrônico), garantindo o sigilo sobre a identidade do participante. O objetivo é identificar quais os principais Valores Motivacionais que se destacam no grupo de trabalho

Docentes no grupo de trabalho Técnicos Administrativos presentes em uma Instituição Pública de Ensino, que podem ser identificados como diferentes e tentar explicar as variáveis que se destacam, traçando perfis motivacionais desses dois grupos. Sua participação na pesquisa consistirá em responder 50 itens de um questionário eletrônico. O tempo estimado para isto é de aproximadamente 5 minutos.

Caso tenha entendido os objetivos, riscos e benefícios de sua participação e concorde em fazer parte do estudo, marque a caixa “CONCORDO EM PARTICIPAR DA PESQUISA” no questionário eletrônico da pesquisa.

Pesquisador Responsável: Paulo Roberto Borghi Moreira.

Telefone e e-mail do pesquisador: (27) 3261-9944 /
pauloinstitucional@gmail.com

Endereço Institucional: Estrada da Tartaruga, S/Nº – Bairro Muquiçaba –
Guarapari – ES – CEP 29215-090.

Nome da Instituição do Pesquisador: Instituto Federal do Espírito Santo.

Os participantes da pesquisa e a comunidade em geral poderão entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal do Espírito Santo – IFES para obter informações específicas sobre a aprovação deste projeto ou demais informações por meio do e-mail: etica.pesquisa@ifes.edu.br ou tel/fax: (27) 3357-7518.