

Estudo sobre Valores Pessoais e Significados Atribuídos ao Trabalho por Estudantes de Graduação e de Pós-Graduação

The Study on Personal Values and Meanings Attributed to Work by Undergraduate and Postgraduate Students

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria
Flávia Lorenne Sampaio Barbosa
Alexandre Rodrigues Santos
Daniel Felipe Victor Martins

RESUMO

Na perspectiva de investigar relações entre valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho dos discentes de graduação e de pós-graduação de uma Instituição de Ensino Federal (IES), empreendeu-se um estudo de natureza quantitativa, por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* [PLS-PM]. A análise dos *construtos* de valores pessoais teve suporte na escala Tipos Motivacionais, PQV-21, e de significados, na escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT-BR). Os resultados confirmaram: os valores de autotranscendência no significado positivos atribuídos ao trabalho ($H1+$, $\beta = 0,348$, $p\text{-value} = 0,000$) e na realização pessoal ($H2+$, $\beta = 0,268$, $p\text{-value} = 0,001$), além da relação entre valores associados a abertura a mudança e significados econômicos atribuídos ao trabalho ($H5+$, $\beta = 0,226$, $p\text{-value} = 0,000$). Conclui-se que, em relação aos significados positivos há diferença entre graduandos e pós-graduandos, sendo maior a influência no primeiro grupo; e no que tange à avaliação dos valores relativos à abertura a mudança para os significados econômicos do trabalho, observa-se sua contribuição positiva para os dois grupos, ao passo que se apresenta com maior influência sobre os graduandos. Dessa feita, revelam-se possibilidades de influência sobre valores atribuídos ao trabalho, convergindo para futuros debates dessa relação em processos sócio formativos, situando características em relação às expectativas significadas na graduação e na pós-graduação, posto que os dados revelam diferenças em pontos relevantes.
Palavras-chave: Valores; Significados; Trabalho; Graduação; Pós-graduação.

Recebido em: 21/06/2021
Aprovado em: 20/03/2022

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria 
fabiana.almeida.ff@gmail.com
Doutora em Administração
Doctora in Administration
Universidade de Fortaleza
Fortaleza / CE – Brasil

Flávia Lorenne Sampaio Barbosa 
flsbarbosa@ufpi.edu.br
Doutora em Administração
Doctora in Administration
Universidade de Fortaleza
Teresina / PI – Brasil

Alexandre Rodrigues Santos 
arsantospi@hotmail.com
Doutor em Administração
Doctor in Administration
Universidade Federal da Paraíba
João Pessoa / PB – Brasil

Daniel Felipe Victor Martins 
daniel.vmartins@ufrpe.br
Doutorado
Doctor Science
Universidade Federal Rural de Pernambuco
– UFRPE
Recife / PE – Brasil

ABSTRACT

In order to investigate relationships between personal values and meanings attributed to the work of undergraduate and graduate students of a Federal Educational Institution (IES), a quantitative study was undertaken, using the Partial Least Squares Path Modeling method. [PLS-PM]. The analysis of the constructs of personal values was supported by the Motivational Types scale, PQV-21, and of meanings, by the Meanings Assigned to Work scale (ESAT-BR). The results confirmed: the self-transcendence values in the positive meaning attributed to work (H1+, $\beta = 0.348$, p-value = 0.000) and in personal achievement (H2+, $\beta = 0.268$, p-value = 0.001), in addition to the relationship between values associated with openness to change and economic meanings attributed to work (H5+, $\beta = 0.226$, p-value=0.000). It is concluded that, in relation to positive meanings, there is a difference between undergraduate and graduate students, with greater influence in the first group; and with regard to the evaluation of values related to openness to change to the economic meanings of work, its positive contribution to both groups is observed, while it presents itself with greater influence on undergraduates. This time, possibilities of influence on values attributed to work are revealed, converging to future debates on this relationship in socio-educational processes, situating characteristics in relation to the expectations signified in undergraduate and graduate studies, as the data reveal differences in relevant points.

Keywords: Values; Meanings; Work; University graduate; Postgraduate studies.

INTRODUÇÃO

O trabalho é estruturante da vida em sociedade, meio de sobrevivência dos homens, expressão da vida, sociabilidade e redes de significados e valores relativos à identidade social (Antunes, 2009; Anchieta et al., 2011; Borges, Guimarães & Silva, 2013, Bendassoli & Malvezzi, 2013). Os significados atribuídos ao trabalho em sociedade do conhecimento perpassam pela geração de riqueza, por meio da ciência, da tecnologia e das inovações (Steiner, 2006).

Debate recente que reflete novas configurações para o trabalho. De um lado, em decorrência da quarta revolução industrial, com o avanço da robótica, da automação, da inteligência artificial, da aprendizagem automática, do *big data* e das ciências de dados (Bloem et al., 2014; Prüfer & Prüfer, 2019). Essas transformações influenciam novas maneiras de estudar, trabalhar e socializar (OCDE, 2015), com

impactos nas formas de conceber trabalho e definir profissões (Susskind & Susskind, 2015; Schwab, 2016; Frey & Osborne, 2017). No caminho dessas mudanças, têm-se que os alguns valores influenciam processos inovadores, como abertura à mudança e autotranscendência (benevolência e universalismo), com ênfase em aspectos coletivos (Sánchez-Báez, Fernández-Serrano & Romero, 2018). Estes, por exemplo, também são valores ressaltado por Crešnar e Nedelko (2020) como sendo pilar do trabalho na indústria 4.0.

Por outro lado, o movimento social para a sustentabilidade tem influenciado às organizações a agir com responsabilidade em prol do desenvolvimento sustentável (Manzhynski & Figge, 2020), quando os valores de proteção ao ambiente são enfatizados (Casteren van Cattenburch, 2017). Nesse caminho, estudos, buscam compreender, por exemplo, valores de gestores na promoção de empresas mais sustentáveis (Klapper, Berg & Upham, 2020), o comportamento democrático de líderes voltados à sustentabilidade (Potocan & Potocan, 2015) e, ainda, valores promotores de comportamento ético (Chowdhury, 2020).

Novos significados derivam dessas transformações, acionados por mudanças sociais, políticas e econômicas (Schwab, 2016), que atravessam o processo formativo de jovens na graduação e jovens-adultos na pós-graduação, bem como expectativas em relação ao mercado de trabalho ou às oportunidades profissionais (Louzada & Silva-Filho, 2005; Corrêa & Ribeiro, 2013).

Nesse caminho, o significado do trabalho, estudado em variadas áreas do conhecimento (Schweitzer, Gonçalves, Tolfo & Silva, 2016), então, incorporado em processos formativos em uma sociedade em mudanças, pode ser mobilizado por expectativas de formação contínua para não obsolescência profissional, com status social da escolarização (Silva, Costa & Lemos, 2015). Os significados resultantes evidenciam o papel social e cultural do conhecimento para a identidade do homem em sociedade (Moreira & Velho, 2008; Andrade, Tolfo & Dellagnelo, 2012), bem como reforça a relação dessa significação com os valores pessoais (Schooler, Mulatu & Oates, 2004).

Desde Schwartz e Bilsky (1987), Schwartz (1992, 1994), Schwartz e Bardi (2001) a teoria dos valores humanos, pessoais ou básicos, tem sido discutida por Schwartz. Seus estudos em nível cross-cultural, com mais de 200 amostras, 70 culturas, considera que os valores envolvem as metas dos seres humanos em

torno dos aspectos biológicos (organismo), sociais (grupo) e relacionais (interação) (Schwartz, 1992, 2016). Ao definir 10 grupos de valores em uma dinâmica circular de 4 clusters (Abertura a Mudança versus Conservadorismo e Autopromoção versus Autotranscendência), o estudo dos valores contribui com análises sobre fenômenos sociais, posto que deles se pode melhor compreender processos de valoração e significados que amparam comportamentos (Grad, 2008; Teixeira & Monteiro, 2008).

Dessa forma, se o contexto de transformações configura os significados atribuídos ao trabalho, compreende-se que as expectativas relacionadas às mudanças definem prioridades valorativas que dão sentido aos modos de agir em contexto laboral (Grad, 2008). Evidencia-se, por certo, com base nos dados do GeoCapes (2019), que há um movimento formativo no Brasil com repercussões nos processos de subjetivação que, em sintonia com os valores, formulam significados, com base em expectativas de emprego, renda, trabalho, pesquisa, ensino, sobrevivência (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012).

Em particular, a separação de expectativas da “graduação” (formação para o mercado), e da pós-graduação (formação de pesquisador) pode refletir em variadas maneiras de estudantes atribuírem significados ao trabalho. Em relação ao nível *stricto sensu*, por exemplo, são elementos silenciados em uma intensa rotina laboral, com metas, produtividade instalada ao prestígio, à gestão da inovação dos processos e projetos de pesquisa, à corrida contra o tempo dos periódicos de um trabalho que não finda (Valadares et al., 2014). Pode-se recorrer à ideia de trabalho precário, como defendem Valadares et al. (2014), ou, ainda, artesanal, ou polarizado entre orientação e solidão, como situam Louzada e Silva Filho (2005).

E, em relação à graduação, expectativas abordam competências para o mercado de trabalho, cada vez mais sociorelacionais e socioemocionais (Deming, 2017), centrado em conhecimento baseado em experiências (Brandão, Borges-Andrade & Guimarães 2012) e que estimulem processos inovadores (Custódio, Ferreira & Matos, 2019). Comportamentos baseados na perseverança, empatia, tolerância, resiliência são esperados (Krauz et al., 2014), embora ainda pouco presentes em profissionais recém-formados (Scale, 2016).

Frente ao contexto dessas mudanças estruturais, a pesquisa, portanto, visa estudar relações entre valores pessoais e significados do trabalho em discentes

de graduação e de pós-graduação. Para tanto, o desenho de hipóteses confere a análise de construtos de valores pessoais, com suporte na escala Tipos Motivacionais, PQV-21, validada no Brasil por Tamayo e Porto (2009), e, de significados ao trabalho, a escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT-BR), desenvolvida por Gonçalves (2006), validada no Brasil por Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012). Dessa forma, o estudo contribuirá para aprimorar ações no processo sócioformativo dos discentes do ensino superior, posto os valores protagonizarem importante referência nas expectativas advindas dos significados atribuídos ao trabalho.

Dos Valores Pessoais aos Significados Atribuídos ao Trabalho

O conceito de valor é requerido para compreender o comportamento humano (Campos, 2008). Com crenças básicas ligadas ao afeto, a hierarquização parte de julgamentos (avaliação) que dirige a ação e, por isso, medeia a relação do homem (atitudes e experiências) com a sociedade (Ros, 2006; Grad, 2008; Borges & Alvaro, 2013; Silva, Zanelli & Tolfo, 2013). Ao passo que há variados tipos de valores, desde profissionais, religiosos, culturais, cognitivos, sociais, políticos (Begley, 2004), e os pessoais atuam no processo de equilíbrio de todos os valores que modulam o comportamento dos indivíduos (Baig, 2011).

Os valores básicos, ou pessoais, são prioridades de valor que relevam o movimento das pessoas em compreender o mundo, descrever ou dar sentido às necessidades em sintonia com a aprovação social ou inserção social (Schwartz, 2016). Ao passo que o consenso de valor é base para a ordem social (Shils, 1975), e os conflitos de valores em interação com o contexto social podem gerar dificuldades (Sverdlik, 2012), seja no curso da excessiva benevolência, que pode dar margem à exploração, ou excesso de poder que envolve exploração de outros (Alden, Wiggins, & Pincus, 1990).

Na perspectiva Schwartz (2016), por estarem associados ao afeto, quando esses valores são ameaçados, há mobilização das emoções associadas, o que pode envolver reações não ajustadas ao contexto social, bem como emergência de conflitos (Schwartz, 2016), ou seja, por representarem metas desejáveis, os valores

mobilizam a ação em torno de objetivos que devem ser seguidos. Além disso, valores também transcendem ações e situações específicas e atuam como padrões ou critérios (seleção e avaliação), com suporte nas possíveis consequências percebidas. Assumem, ainda, ordenação com base em hierarquia de importância, e contribuem para as ações na medida em que são relevantes no contexto (portanto, provavelmente ativados) e importantes para o ator.

A estrutura de valores pressupõe uma experiência valorativa que referencia atitudes e comportamentos na interação social, instituídos intersubjetivamente no cotidiano (Tamayo, 2007b; Gouvêa, 2008, Borges & Alvaro, 2013; Silva, Zanelli & Tolfo, 2013). O estudo desses valores é mais amplamente considerado a partir de Schwartz (1992, 1994) e Schwartz e Bardi (2001) e, principalmente, pelo instrumento de pesquisa derivada, amplamente estudada no Brasil, a exemplo de Tamayo (2007a) e Porto e Tamayo (2008).

Desde a concepção de que valores são universalmente centrados em aspectos biológicos, sociais e sociointeracionais, compreende-se ser os valores necessários à sobrevivência (Schwartz, 2006, Grad, 2008). Em torno dos três aspectos centrais, organizam-se 10 tipos motivacionais (Quadro 1): Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Autodeterminação, Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformidade, Segurança. Estes, por sua vez, são agrupados em duas dimensões: autopromoção (agrega Poder, Hedonismo e Realização) versus auto-transcendência (agrupa Universalismo e Benevolência) que contrapõe a busca de sucesso pessoal em função dos próprios interesses e poder sobre os outros, com valores que enfatizam a aceitação do outro como igual e o bem-estar coletivo, transpondo interesses egoístas (Schwartz, 1992; Tamayo, 2007b; Teixeira & Monteiro, 2008); e abertura à mudança (agrega Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação) versus conservadorismo (Segurança, Conformidade e Tradição), que contrapõe valores de independência e autonomia de ação e pensamento que motivam o indivíduo a seguir seus próprios interesses intelectuais e emocionais em um sentido imprevisível à auto-restrição que provoca a preservação do equilíbrio, preservação das práticas tradicionais e proteção da estabilidade, preservação do status quo e a garantia de relacionamento com outros indivíduos, instituições e tradições que ele provê (Schwartz, 1992; Tamayo, 2007b; Teixeira & Monteiro, 2008; Schwartz, 2016).

Quadro 1: Os tipos motivacionais de Schwartz

Tipos Motivacionais	Significado
Hedonismo	A gratificação de necessidades organísmicas e do prazer associado à sua satisfação é transformada em valores socialmente reconhecidos. A meta motivacional desse grupo de valores é o prazer e a gratificação sensual. Teóricos de muitas disciplinas (por exemplo, Freud 1933; Morris 1956; Williams 1968) mencionam o hedonismo (prazer, curtindo a vida, diversão).
Realização	Sua meta é o sucesso pessoal obtido por uma demonstração de competência que, geralmente, leva ao reconhecimento social (padrões sociais e culturais predominantes). Muitas fontes mencionam valores de realização (Maslow 1965; Rokeach, 1973) (ambicioso, bem-sucedido, capaz, influente).
Poder social	O funcionamento da sociedade parece exigir algum sistema de estratificação de função e de responsabilidade, grau de diferenciação de poder (Parsons, 1951). Dessa forma, surgem, no grupo, as relações de dominação e submissão, controle ou domínio sobre pessoas e recursos (Lonner, 1980). Para justificar esse fato da vida social, o poder é transformado em valor. Necessidades individuais de dominação e de controle podem também ser transformadas em valores relativos ao poder, (Korman, 1974) e influência (Hays, 2013). A meta desse tipo de valores é a procura de status social, prestígio e controle sobre pessoas e recursos, que promovem a manutenção ou obtenção de vantagens.
Autodeterminação	Os valores de autodeterminação procuram a independência de pensamento, de ação, de opção (escolhe, cria, explora). Derivam de necessidades organísmicas de controle e domínio (Bandura, 1977; Deci, 1975) e requisitos interacionais de autonomia e independência (Kluckhohn 1951; Kohn & Schooler 1983; Morris 1956) (criatividade, liberdade, curioso, independente).

Conformidade Sua meta motivacional é o controle de impulsos e do próprio comportamento em conformidade com as expectativas sociais e normas. Assim, há restrição as ações que violem as expectativas das normas sociais (obediência, polidez, honrar os pais e pessoas mais velhas) (Freud, 1930; Kohn & Schooler 1983; Morris 1956; Parsons, 1951).

Benevolência A meta motivacional é o interesse de preservar e melhorar voluntariamente o bem-estar das pessoas com quem se identifica (mais próximas, íntimas), como família e grupos primários. Derivam da busca de manter um bom funcionamento grupal (Kluckhohn 1951; Williams 1968), e da necessidade de afiliação (Korman, 1974; Maslow, 1965). Esses valores promovem interações sociais cooperativas de maneira voluntária, o que se diferencia do valor conformidade, que a cooperação deriva da busca de evitar resultados negativos para si.

Segurança A meta dos valores desse tipo é a integridade pessoal e de pessoas e grupos de identificação, assim como a estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo. Esse valor deriva da busca de sobrevivência (evitar o perigo) de indivíduo e grupos (ordem social, segurança pessoal, segurança nacional) (Kluckhohn, 1951; Maslow, 1965; Williams, 1968).

Tradição Todas as sociedades desenvolvem usos, costumes, práticas e símbolos, que representam o seu destino e a sua experiência comum compartilhadas. A tradição é algo que brota da comunidade e que se transforma em símbolos, práticas, crenças da sua própria sobrevivência. A meta motivacional dos valores relativos à tradição é o respeito e a aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião. A aceitação envolve a solidariedade do grupo que contribui para a sobrevivência do grupo e da tradição (ritos religiosos, crenças e normas de comportamento) (Durkheim, 1954; Parsons 1951). Embora valores de tradição sejam próximos aos de conformidade, posto que este envolve subordinação às pessoas representativas das normas, e a tradição há subordinação às concepções abstratas das ideias, costumes do coletivo.

Estimulação Necessidade de excitação, novidade, mudança e desafios, a fim de manter um nível satisfatório de funcionamento (variedade, emoção, aventura). Este valor deriva de necessidade orgânica de variedade e estimulação que mantêm níveis altos de ativação (Berlyne, 1960), relacionadas aos valores de autodeterminação (Deci, 1975).

Universalismo A meta motivacional desse grupo de valores é a procura do bem-estar de todos. Neste valor têm-se a compreensão, apreço, tolerância e proteção de todas as pessoas, bem como atenção à natureza (justiça, igualdade, paz mundial, proteção do meio ambiente). Diferem do valor benevolência, que visa o bem-estar de grupos específicos. Faz parte do movimento para o Universalismo compreender a importância dos outros, posto que conflitos podem colocar em risco a vida em sociedade, bem como distribuição dos recursos da natureza essenciais à vida.

Fonte: Adaptado de Schwartz (1992, 2016), Tamayo (2007a, 2007b).

A dinâmica dos valores presentes no Quadro 1 se dá diante do conjunto de valores experienciadas pelas pessoas, quando se definem valores prioritários, conflitantes e os compatíveis (Teixeira & Monteiro, 2008). Schwartz (1994) ensina que os tipos motivacionais que estão mais próximos possuem maior compatibilidade, em relação aqueles que estão mais distantes. Quanto mais afastado, observa-se maior probabilidade de conflito. Schwartz (2016) analisa, por exemplo, que valores estimulação, autodeterminação, universalismo e benevolência estariam relacionados ao crescimento e realização; ao passo que poder e segurança seriam valores defensivos.

Nesse sentido, valores se manifestam na forma de mediação da consciência de si e do entorno, o que permite que o homem atribua significados ao trabalho (Engels, 1952; Marx, 2004), necessários à sociabilidade e a capacidade de adaptação, em função do uso do trabalho na garantia de sobrevivência (Sznelwar, Uchida & Lancman, 2011). Na perspectiva de Antunes (2005), o capitalismo despertou significações do trabalho em função da degradação e alienação no homem, face à posição crítica da separação do homem dos meios de produção, ou o “caracol de sua concha”.

Significados atribuídos ao trabalho, ainda, em perspectiva crítica, assume que o capital enseja o esvaziamento de sentido para o trabalho, com foco no controle do esforço físico, em detrimento da reflexão e da autonomia (Sznelwar, Uchida & Lancman, 2011). Outras significações surgem em novos arranjos sociais, que, na visão de Antunes (2005, 2009), Alves (2002), Mota (2009) e Tonet (2009), reforçam a precarização do trabalho em torno de políticas neoliberais em expressões de exploração do homem.

Em outras teorizações, significados do trabalho surgem associados à outras formações, como em torno das condições de saúde dos trabalhadores (Barros, 2012), mesmo que esses significados ainda sejam percebidos em contribuição ao processo produtivo (Sznelwar, Uchida & Lancman, 2011). Maneiras de refletir sobre trabalho têm considerado as expectativas de contextos sociais mais amplos, em que o mercado de trabalho faz parte. Essa compreensão define significados como construções socialmente formuladas, em que as interações sociais são essenciais (Gonçalves, 2006).

No escopo do construtivismo (Gonçalves & Coimbra, 2003; Gonçalves & Coimbra, 2004; Gonçalves, 2006), os significados atribuídos ao trabalho conferem maior possibilidade de compreensão do contexto sociocultural em revolução tecnológica, como situam (Bloem et al., 2014; Susskind & Susskind, 2015; Schwab, 2016; Frey & Osborne, 2017; Prüfer & Prüfer, 2019). Nesse caminho, os estudos derivados da Meaning of Work International Research Team ou MOW, que, desde 1987, tem sido referenciado em estudos sobre significados dos trabalhos, representam um escopo de análise coerente com o momento de profundas mudanças.

Estudos do MOW (1987) foram realizados em sete países (EUA, Japão, Alemanha, Bélgica, Israel, Iugoslávia, Holanda), e assumem os significados atribuídos ao trabalho de maneira multidimensional, em que o trabalho assume condição central para o qual são atribuídos afetos e interpretações em sintonia com outras dimensões. Ao mesmo tempo, estudos indicam inconsistências que geram dificuldades de apreciação do construto (Gonçalves, 2006; Borges & Alvez Filho, 2001), o que motivou pesquisadores a adaptação do instrumento com objetivo de melhorar a propriedade psicométricas que fez surgir estudos em torno do Value Scale (VS) e o Salience Inventory (SI) (Lassance & Sarriera, 2009).

O percurso brasileiro em relação ao significado do trabalho surge com o Inventário do Significado do Trabalho (IST), por Borges (1999), aprimorado na versão Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST), por Borges e Alves Filho (2001), quando se incorpora a dimensão motivacional, com base na Teoria das Expectativas de Vroom. Em seguida, novo instrumento foi elaborado com base na Teoria de Valores de Schwartz (1992, 1994), a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT), com itens distribuídos em quatro dimensões (Realização no Trabalho, Relações Sociais, Prestígio e Estabilidade), revisada por Porto e Pilati (2010), com redução de 10 itens da sua versão original.

As escalas citadas (IST, IMST e EVT) realizam mensuração da categoria “trabalho”, considerando que os sujeitos respondentes tenham experiências prévias de trabalho (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012). Para apreender essa mesma categoria por sujeitos que possuem situações de trabalho complexas (entre o trabalho e o não-trabalho) utiliza-se, nesta pesquisa, a Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT), desenvolvida e refinada por Gonçalves e Coimbra (2003), Gonçalves e Coimbra (2004), Gonçalves (2006) e Sobral e Coimbra (2008), a escala avaliou significados que os adolescentes e jovens atribuem ao trabalho. A ESAT-R (Quadro 2) foi validada no contexto brasileiro por Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) que, de 35 itens do instrumento inicial, são confirmados 25 itens distribuídos em cinco dimensões: Realização pessoal do trabalho, Dimensão econômica do trabalho, Dimensão emocional positiva do trabalho e Dimensão emocional negativa do trabalho.

Quadro 2: Dimensões da escala dos significados atribuídos ao trabalho

Dimensões	Definições
Realização pessoal do trabalho	Refere-se ao modo como o trabalho é fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a realização do sujeito, desafiando-o para atualizar os seus recursos e competências pessoais. Nessa Dimensão ressaltam-se aspectos relacionados à aprendizagem, crescimento pessoal, competência, motivação e realização.

Dimensão econômica do trabalho	Refere-se ao modo como o trabalho é um instrumento para responder as necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social. Nessa dimensão ressaltam-se aspectos relacionados ao lado financeiro do trabalho como salário, subsistência e estabilidade financeira.
Dimensão emocional positiva do trabalho	Refere-se ao modo como o trabalho permite oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, em termos de atividade positiva, criativa e relacional.
Dimensão emocional negativa do trabalho	Refere-se ao impacto desgastante, em termos pessoais e familiares, da atividade do trabalho como fonte de preocupação, stress, monotonia, cansaço.

Fonte: Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012, p. 187).

DESENHO DAS HIPÓTESES

Ao passo que estudos identificam relação entre valores pessoais e significados do trabalho, como, por exemplo, Schooler, Mulatu e Oates (2004), Ros e Grad (2005) e Kafa e Pashiardis (2020), compreende-se que valores influenciam significados atribuídos ao trabalho (Grad, 2008). Da mesma forma, têm-se que o contexto social, cultural e histórico influenciam a maneira como as pessoas priorizam valor, ao interpretar as mudanças e dar sentido às necessidades que emergem desse contexto (Schwartz, 2011, 2016). Assim, em mudanças contextuais, há variações de significados atribuídos ao trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2003; Gonçalves & Coimbra, 2004; Gonçalves, 2006).

Com base nos estudos de Casteren van Cattenburch (2017), Sepasi, Rexhepi e Rahdari (2020), Klapper, Berg e Upham, (2020), Chowdhury (2020), Manzhynski e Figue (2020), Nedelko e Potocan (2021) sobre a dinâmica dos valores em relação à sustentabilidade e responsabilidade social empresarial, têm-se que os valores de benevolência e de universalismo (Autotranscedência) têm sido mais amplamente associados à perspectiva da sustentabilidade social e ambiental, posto o estímulo às ações voltadas à sustentabilidade possuem relação com esses valores. Sendo estes, portanto, valorados pela atual sociedade, em particular pelas empresas e dinâmica de mercado, têm-se que:

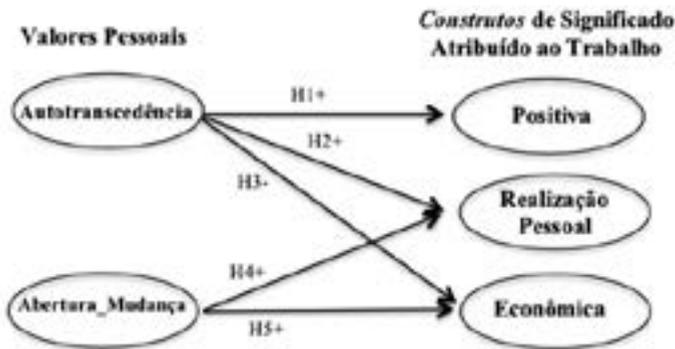
- H1** – Valores de Autotranscendência (benevolência e universalismo) influenciam positivamente significados positivos atribuídos ao trabalho.
- H2** – Valores de Autotranscendência (benevolência e universalismo) influenciam positivamente significados atribuídos à realização profissional.
- H3** – O valor pessoal Autotranscendência influencia de maneira negativa significados econômicos atribuídos ao trabalho

Por outro lado, a dinâmica tecnológica em contexto de revolução tem impulsionado demandas em torno da inovação, que consiga movimentar o processo de automação e da inteligência artificial (Bloem et al., 2014; Prüfer & Prüfer, 2019), o que evidencia expectativas sobre trabalho em torno da criação, inteligência, abertura, capazes de alinhar potencialidades, tecnologias, a dinâmica do mercado trabalho, e desenvolvimento econômico e social (OCDE, 2015), ou seja, conhecimento, habilidade e atitudes favoráveis à inovação (Custódio, Ferreira & Matos, 2020), bem como contribuição dos valores relacionados à abertura a mudança (Sánchez-Báez, Fernández-Serrano & Romero, 2018). Dessa forma, espera-se que:

- H4** – O valor pessoal Abertura a Mudança (Hedonismo, Estimulação e Auto-determinação) influencia de maneira positiva significados econômicos atribuídos ao trabalho.
- H5** – O valor pessoal Abertura a Mudança influencia de maneira positiva significados atribuídos ao trabalho relacionados à realização pessoal.

Por fim, considera-se que valores pessoais e significados do trabalho apresentem diferenças entre estudantes de graduação e de pós-graduação, posto que a relação que possuem com o processo formativo assumem expectativas sociais diferenciadas, o que se deriva de Valadares et al., (2014) Louzada e Silva Filho (2005), Deming, (2015) Borges et al., (2012) Krauz et al. (2015), Scale (2016). Assim, na perspectiva de investigar relações entre Valores Pessoais e Significados Atribuídos ao Trabalho, empreendeu-se estudo de natureza quantitativa haja vista a finalidade de descrever e inferir relações por meio do teste de hipóteses, seguindo o procedimento de análise estrutural (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014), conforme hipóteses dispostas na Figura 1.

Figura 1. Modelo da pesquisa valores e significados do trabalho na pós-graduação



Fonte: Elaboração própria com base na leitura de Schwartz (2016) e Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012).

Metodologia

As hipóteses de pesquisa foram aferidas por meio o modelo estrutural, estimado pelo método Partial Least Squares Path Modeling [PLS-PM], baseado em covariância, cuja escolha se baseou na possibilidade de testar relações entre variáveis latentes sem a suposição de normalidade multivariada (Hair et al., 2014), sendo também adequado a estudos exploratórios (Chin & Newsted, 1999). Para a análise, utilizou-se o software SmartPLS (versão 2.0 M3 Beta) em uma amostra válida total de 467 estudantes vinculados a uma Instituição Federal de Ensino (IFE), sendo 223 de graduação e 244 de pós-graduação.

Para o instrumento relacionado aos significados atribuídos ao trabalho, optou-se pela escala (ESAT-BR), cuja versão original foi desenvolvida por Gonçalves (2006), em Portugal. No Brasil, foi adaptada e validada com estudantes do ensino médio por Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012). Possui 25 itens (escala likert de 6 pontos), distribuídos entre quatro fatores: (a) Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho, com 9 itens ($\alpha = 0,81$); (b) Dimensão Positiva do Trabalho, com 7 itens ($\alpha = 0,77$); (c) Dimensão Econômica do Trabalho ($\alpha = 0,64$), com 3 itens; e (d) Dimensão Negativa do Trabalho, com 6 itens ($\alpha = 0,77$).

Em relação à escala de Valores Pessoais, utilizou-se o instrumento Tipos Motivacionais, PQV-21, validada no Brasil por Tamayo e Porto (2009) e que assume o escopo teórico de Schwartz. Desta, os itens abordam especificamente os valores de autotranscendência (agrupa Universalismo e Benevolência) e valores de abertura a mudança (agrega Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação).

Resultados da Pesquisa

MODELAGEM ESTRUTURAL

A primeira etapa da modelagem de equações estrutural consistiu na análise do modelo de mensuração, que atesta a validade e confiabilidade dos construtos da pesquisa (Hair Jr, Hult, Ringle & Sarstedt, 2016). Para tanto foram analisadas, simultaneamente, as correlações entre as VLs (factor loadings) e as cargas fatoriais (crossloadings). Assim, extraíram-se as tabelas 1 e 2, que reportam o nível das VLs e dos indicadores, respectivamente, por meio da validade (convergente e discriminante) e da confiabilidade (alpha e composta).

Tabela 1. Matriz de correlações entre as variáveis latentes

	1	2	3	4	5
1. Abertura_Mudança	0,693				
2. Autotranscendência	0,422	0,726			
3. Econômico	0,196	0,024	0,813		
4. Positivo	0,194	0,348	0,348	0,693	
5. Realizaç_Pessoal	0,156	0,286	0,174	0,487	0,707
Alfa	0,659	0,700	0,745	0,793	0,855
AVE	0,500	0,527	0,661	0,500	0,500
CC	0,784	0,815	0,854	0,845	0,887

Legenda: Alfa: Cronbach's Alpha; AVE: Average Variance Extracted; CC: Reliability composite.

Nota 1: Valores em negrito na diagonal são a raiz quadrada da variância média extraída.

Nota 1: Os valores na diagonal são a raiz quadrada da AVE.

Nota 2: Todas as correlações são significantes a 1%.

Na verificação do nível das VLs, a validade convergente, sob o critério de Fornell e Larcker (1981), deve apresentar valores da variância média extraída (Average Variance Extracted-AVEs) maior que 0,50 ($AVE > 0,50$), dito isso, as variáveis latentes 'Abertura_Mudança', 'Autotranscedência', 'Econômico', 'Positivo' e 'Realizaç_Pessoal' explicaram mais da metade da variância dos seus indicadores.

Pela Tabela 1, observa-se a Validade Discriminante do estudo ($\sqrt{AVE} >$ correlações de Pearson entre os construtos), com base do critério de Fornell e Larcker (1981). Assim, todas as VLs compartilharam maior variância com seus indicadores do que com as outras VLs, sendo, então, independentes uma das outras. E, em relação a confiabilidade composta (Reliability composite), os valores estimados pelas VLs, assumiram valores entre $0,7 < CC < 0,95$ (sendo considerados satisfatórios) (HAIR et al. 2014). Para atendimento dos critérios de AVE e CC, foram retiradas, em seis etapas, respectivamente, as variáveis V18 (Carga 0,591), S9 (Carga 0,455), V9 (Carga 0,444), V10 (Carga 0,567), S10 (Carga 0,561).

Considerando a manutenção dos padrões $AVE > 0,50$ e $0,7 < CC < 0,95$, e, ainda, para manter a validade de conteúdo de cada variável latente do estudo (Savelsbergh, Van Der Eijden & Poell, 2009), optou-se por manter as variáveis V11 (Carga 0,556), S15 (Carga 0,543), e S7 (Carga 0,495). Para tanto, têm-se que cargas entre 0,60 e 0,70, são aceitáveis, ao passo que as cargas entre 0,40 e 0,70 necessitam ser avaliadas com base em decisão fundamentada (Hair Jr., Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

Tabela 2 Matriz de cargas fatoriais

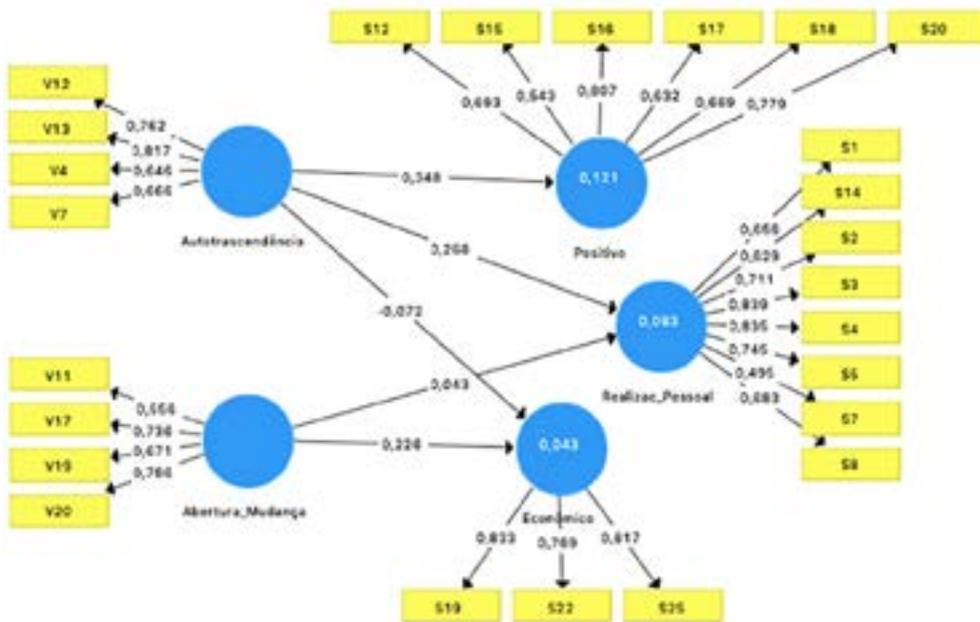
	1	2	3	4	5
V11	0,556	0,222	0,068	0,04	0,002
V17	0,736	0,346	0,153	0,141	0,116
V19	0,671	0,281	0,144	0,137	0,112
V20	0,786	0,304	0,145	0,167	0,139
V12	0,3	0,762	0,043	0,278	0,165
V13	0,329	0,817	-0,004	0,292	0,288
V4	0,287	0,646	0,067	0,203	0,16
V7	0,315	0,666	-0,024	0,227	0,194
S19	0,169	0,032	0,833	0,336	0,198
S22	0,126	-0,031	0,789	0,263	0,128
S25	0,178	0,049	0,817	0,249	0,099
S12	0,217	0,215	0,291	0,693	0,361
S15	0,146	0,085	0,364	0,543	0,301
S16	0,107	0,33	0,29	0,807	0,39
S17	0,16	0,131	0,326	0,632	0,324
S18	0,093	0,243	0,146	0,669	0,326
S20	0,149	0,296	0,199	0,779	0,347
S1	0,076	0,155	0,221	0,332	0,656
S14	0,142	0,188	0,241	0,47	0,629
S2	0,02	0,214	0,055	0,269	0,711
S3	0,144	0,253	0,098	0,382	0,839
S4	0,161	0,257	0,111	0,384	0,835
S5	0,141	0,203	0,024	0,275	0,745
S7	0,098	0,075	0,255	0,312	0,495
S8	0,087	0,201	0,123	0,364	0,683

Fonte: dados da pesquisa

Nota 1: Todas as cargas fatoriais são significantes a 1%.

Para a validade discriminante, observou-se que as cargas fatoriais (em negrito) são maiores que as cargas cruzadas (cargas “fora da diagonal”) (Tabela 2). Avaliou-se, também, as cargas fatoriais do modelo e os coeficientes estruturais (β) de análise (Figura 2).

Figura 2. Cargas fatoriais e os coeficientes estruturais (β) do modelo mensuração



Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Output do software SmartPLS.

No modelo estrutural, as hipóteses 1, 2, 3, 4 e 5 foram avaliadas por meio do diagrama de caminho, permitindo rejeitá-la ou não. Antes de avaliar o R2 do modelo, as relações hipotizadas (Figura 2) foram testadas a fim de verificar a significância dos coeficientes padronizados (path coefficients) por meio do procedimento Bootstrapping (técnica de reamostragem) no SmartPLS com 5000 amostras envolvendo 25 variáveis. Assim, para valores acima de 1,96 para o teste t de student, erro padrão ($1/\text{STDEV}$) e p-value menor ou igual a 0,05, as relações são significantes.

Tabela 3. Teste de significância das relações hipotetizadas

	H	β	STDEV	t	p-value	R	R2 ajustado
Abertura_Mudança -> Econômico	H5+	0,226	0,048	4,682	0,000	0,043	0,039
Autotranscendência -> Econômico	H3-	-0,072	0,054	1,321	0,187		
Abertura_Mudança -> Realizac_Pessoal	H4+	0,043	0,052	0,836	0,403	0,083	0,079
Autotranscendência -> Realizac_Pessoal	H2+	0,268	0,077	3,472	0,001		
Autotranscendência -> Positivo	H1+	0,348	0,051	6,769	0,000	0,121	0,119

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: β = coeficiente estrutural; STDEV = erro padrão; t = t de student.

Nota: Maior valor de VIF externo = 2,698.

Para analisar a colinearidade, deve-se observar o valor do variance inflation factor externo (VIF), que foi entre 1,0 e 2,698, ou seja, menores que 5 (Hair Jr. et al., 2017). No que tange à capacidade explicativa do modelo, tem-se como parâmetro o coeficiente estrutural (R2), com valores que variam de 0 a 1, representando por R2=2%, efeito pequeno, R2=13%, um efeito médio e R2=26%, um efeito grande (Cohen, 1988). Com esse parâmetro, observa-se que os efeitos das relações “Abertura_Mudança->Econômico e Autotranscendência-> Econômico”, bem como “Abertura_Mudança->Realizac_Pessoal e Autotranscendência-> Realizac_Pessoal” são considerados pequenos R2=3,9% e R2=7,9%, respectivamente. E a relação “Autotranscendência->Positivo” teve efeito aproximadamente médio (R2=11,9%). Assim, tem-se efeitos pequenos e médio das relações hipotetizadas na capacidade explicativa do modelo proposto.

Para analisar os efeitos diretos das variáveis latentes predictoras, realizou-se a técnica Blindfolding por meio de módulo específico no SmartPLS. A análise desse efeito define importância relativa do predictor (Tabela 4), em referência à Cohen

(1977) e à Hair Jr. et al., (2014), que definem (f^2) de 0,02, 0,15 e 0,35 considerados pequenos, médios e grandes, respectivamente.

Tabela 4. Importância relativa (f^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Abertura_Mudança	1868	1579,058	0,155
Autotrascendência	1868	1448,243	0,225
Econômico	1401	950,356	0,322
Positivo	2802	2005,895	0,284
Realizac_Pessoal	3736	2392,521	0,36

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Dados extraídos do módulo Blindfolding (SmartPLS), ao passo que f^2 representa a leitura das Comunalidades (validação cruzada na comunalidade do constructo).

Com suporte na Tabela 4, que apresenta o indicador de Cohen, ou tamanho do efeito (f^2), mede a força da relação teórica por representar o grau em que o fenômeno estudado é considerado na amostra, também avaliado pela razão entre a parte explicada pelo modelo e a parte não explicada ($f^2 = R^2 / (1 - R^2)$). Após análise do output do módulo Blindfolding em relação à validação das comunalidades, observa-se que os preditores Abertura_Mudança (0,155), Autotrascendência (0,225), Positivo (0,284) e o Econômico (0,322) apresentam efeitos (f^2) médios, e a Realizac_Pessoal (0,36), com efeito (f^2) superior a 0,35, o define como grande efeito de predição, sendo, por certo, o mais representativo do modelo.

Em relação à validação cruzada da redundância dos constructos (Tabela 5), também obtida pelo módulo Blindfolding no SmartPLS, obteve-se a capacidade preditiva do modelo (Q^2), ou indicador de Stone-Geisser, em que o modelo perfeito pode ser observado por meio de $Q^2=1$, segundo define Hair Jr. et al. (2014).

Tabela 5: Capacidade ou relevância preditiva

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Abertura_Mudança	1868	1868	
Autotranscendência	1868	1868	
Econômico	1401	1365,644	0,025
Positivo	2802	2665,994	0,049
Realizac_Pessoal	3736	3607,011	0,035

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Dados extraídos do módulo Blindfolding (SmartPLS), ao passo que Q2 representa a leitura da redundância (validação cruzada da redundância do constructo).

Ao passo que a tabela 5 apresenta valores de relevância preditiva ($Q^2 > 0$), afirma-se satisfatória a acurácia preditiva do modelo do estudo, satisfazendo o critério estabelecido por Hair Jr. et al. (2014), a respeito da avaliação da relevância preditiva modelo.

Por fim, para avaliar o teste de significância das relações hipotetizadas por meio do procedimento bootstrapping, evidenciou-se a significância do coeficiente padronizado (β = path coeficiente). Tem-se que, para teste $t > 1.96$ e $p\text{-value} < 0,05$, as relações são significantes. Assim, constatou-se que as hipóteses H1, H2 e H5 apresentaram um coeficiente positivo e significativo (ao nível de 5%, valor $p < 0,05$), suportando-as no modelo estrutural proposto para este estudo.

ANÁLISE MULTI-GRUPOS (MGA)

Na sequência, realizou-se os testes Mensuração da Invariância da Composição do Modelo (Measurement Invariance of Composite Models-MICOM) e a Análise Multi-Grupos (Multi-Group Analysis-MGA). Para tanto, a amostra da pesquisa foi subdividida em duas subamostras por categoria moderadora: Vínculo_Grad, 223 (grupo 1) e Vínculo_Pós 244 (grupo 2).

Inicialmente, para validação da equivalência (ou invariância) do modelo de mensuração entre os grupos (Millsap, 2011), procedeu-se com os pressupostos do MGA, a invariância de medição de modelos compostos por meio do teste MICOM, com as seguintes etapas; (1) invariância da configuração (configural invariance), (2)

invariância da composição (composition invariance) e (3) a igualdade dos valores médios e das variâncias dos constructos. Depois, para se avaliar se as relações entre os construtos (coeficientes estruturais) variam dependendo do grupo (Hair Jr. et al, 2017), fez-se a análise de comparação dos coeficientes de caminho, por meio do teste de permutação (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2017).

Os resultados da primeira, a invariância configuracional, não são obtidos por meio estatístico, para tal, requer a verificação se são utilizados os mesmos indicadores para medir o mesmo construto em grupos distintos. Fato que se evidencia ao observar a configuração do modelo estrutural do estudo. Na sequência, a invariância composicional avalia se os escores dos constructos se diferem significativamente entre os grupos. Para tanto, testa a hipótese nula de que a correlação é um, ou seja, não pode ser rejeitada (Hair Jr et al., 2017). Conforme, Tabela 6, é possível perceber que, ao nível de significância de 5%, os constructos do estudo apresentaram valor de p-value superior a 0.05 (H0 não rejeitada), com isso, invariância da composição foi confirmada. Em função disso, a invariância de medição parcial do modelo foi obtida, já garantindo a permissão para a realização da análise multigrupo, posto os modelos de mensuração são equivalentes (ou podem ser utilizados) para os dois grupos.

Tabela 6. Teste compositional invariance

	Correlação original	Correlação da média da permutação	5.0%	Valores-P da permutação
Abertura_Mudança	0,909	0,957	0,881	0,100
Autotrascendência	0,977	0,982	0,954	0,280
Econômico	0,962	0,982	0,950	0,099
Positivo	0,987	0,982	0,951	0,501
Realizac_Pessoal	0,995	0,986	0,969	0,836

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Measurement Invariance of Composite Models – MICOM.

Adicionalmente, a fim de se estabelecer a invariância total (scalar invariance), atendendo ao MICOM, foram comparados as médias e as variâncias da relação entre os constructos, moderada pelos Vínculo_Grad, 223 (grupo 1) e Vínculo_Pós 244 (grupo 2). Com base na invariância parcial simples (compositional invariance), análise da tabela 6, ou total (compositional invariance + scalar invariance), análise da tabela 7, observa-se que o modelo em análise possui invariância parcial, posto que há invariância da composição e scalar invariance em relação à diferença de média entre os grupos no construto (autotranscedência, $p\text{-value} > 0.05$) e em relação à diferença de variância entre os grupos nos construtos (Abertura_Mudança; Autotranscedência; Realizaç_Pessoal, $p\text{-value} > 0.05$).

Na sequência, o MGA, teste não paramétrico, Tabela 8, avalia se há diferença significativa entre as variáveis categóricas (graduação e pós-graduação), cujos valores $p\text{-Value} \leq 0,05$ e $p \geq 0,95$ indicam diferenças estatisticamente significantes entre os coeficientes estruturais (β) dos grupos (Hair Jr., Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

No caso do estudo, os caminhos “Abertura_Mudança -> Econômico” e “Autotranscedência -> Positivo” atentem ao critério, $p\text{-Value} \leq 0,05$ e $p \geq 0,95$. Dessa forma, há, nesses caminhos, diferenças significativas entre os grupos estudados.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Estudo das relações entre valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho em discentes de graduação e de pós-graduação identificou relação entre valores associados a abertura a mudança (hedonismo, estimulação e autodeterminação) e significados econômicos atribuídos ao trabalho ($H5+$, $\beta = 0,226$, $p\text{-value}=0,000$), mas não confirma relação negativa entre valores de autotranscedência (benevolência e universalismo) e significados econômicos atribuídos ao trabalho ($H3-$, $\beta = -0,072$, $p\text{-value}= 0,187$).

Em relação ao significado atribuído à realização pessoal, os dados da pesquisa apresentam que esse significado é influenciado por valores de autotranscedência (benevolência e universalismo) ($H2+$, $\beta = 0,268$, $p\text{-value}= 0,001$), embora não confirme a influência dos valores de abertura a mudança (hedonismo, estimulação e autodeterminação) ($H4+$, $\beta = 0,043$, $p\text{-value}= 0,403$). No que diz respeito à atribuição de significados positivos ao trabalho, observa-se influência dos valores de autotranscedência (benevolência e universalismo) ($H1+$, $\beta = 0,348$, $p\text{-value}= 0,000$).

Tabela 7. Scalar invariance (equality of composite means and variances)

	Média - diferença Original (Vínculo_Grad - Vínculo_Pós)	Média - diferença média da permutação (Vínculo_Grad - Vínculo_Pós)	2.5%	97.5%	Valores-P da permutação	Variância - diferença Original (Vínculo_Grad - Vínculo_Pós)	Variância - diferença média da permutação (Vínculo_Grad - Vínculo_Pós)	2.5%	97.5%	Valores-P da permutação
Abertura_Mudança	0,27	0,001	-0,178	0,17	0,003	-0,057	0,001	-0,262	0,238	0,657
Autotranscendência	-0,08	0,004	-0,182	0,198	0,377	0,356	-0,01	-0,385	0,373	0,065
Econômico	0,371	0	-0,182	0,175		-0,534	0,007	-0,337	0,324	0,001
Positivo	-0,474	0,002	-0,178	0,175		0,36	-0,004	-0,338	0,343	0,034
Realizac_Pessoal	-0,216	-0,002	-0,19	0,185	0,018	0,358	-0,006	-1,082	1,091	0,542

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: Apenas o construto autotranscendência p-value > 0.05, confirma-se a diferença de média entre os grupos

Nota: Apenas o construto positivo tem como p-value < 0.05, rejeitando a diferença da variância entre os grupos.

Tabela 8. MGA bootstrapping

	C.E.O. (Vinculo_Grad)	C.E.O. (Vinculo_Pós)	C.E.M. (Vinculo_Grad)	C.E.M. (Vinculo_Pós)	Desv. Padrão (Vinculo_Grad)	Desv. Padrão (Vinculo_Pós)	valores de t (Vinculo_Grad)	valores de t (Vinculo_Pós)	valores de p (Vinculo_Grad)	valores de p (Vinculo_Pós)
Abertura_Mudança -> Econômico	0,251	0,206	0,257	0,227	0,097	0,072	2,592	2,874	0,01	0,004
Abertura_Mudança -> Realizac_Pessoal	0,12	0,076	0,134	0,081	0,07	0,145	1,727	0,527	0,084	0,598
Autotranscendência -> Econômico	-0,132	-0,032	-0,117	-0,029	0,129	0,088	1,026	0,357	0,305	0,721
Autotranscendência -> Positivo	0,456	0,244	0,473	0,278	0,066	0,062	6,92	3,954	0	0
Autotranscendência -> Realizac_Pessoal	0,323	0,146	0,331	0,182	0,1	0,114	3,244	1,283	0,001	0,2

Fonte: Dados da pesquisa.

C.E.O. Coeficientes estruturais originais

C.E.M. Coeficientes estruturais média

C.E.D.M.P Coeficientes estruturais diferença da média

Nota: Os caminhos “Abertura_Mudança -> Econômico” e “Autotranscendência -> Positivo” atendem ao critério, p-Value \leq 0,05 e $p \geq$ 0,95.

Para melhor entendimento dos itens por constructo do estudo, tem-se que, dos que respondem pelo valor Abertura a mudança, fizeram parte da pesquisa as assertivas: “Ela gosta de surpresas e está sempre procurando coisas novas para fazer. Ela acha ser importante fazer muitas coisas diferentes na vida”, relacionada à Estimulação (V20, carga 0,786); “É importante para ela tomar suas próprias decisões sobre o que faz. Ela gosta de ser livre e não depender dos outros” relacionada à Autodeterminação (V19, carga 0,671); “Ela procura todas as oportunidades para se divertir. É importante para ela fazer coisas que lhe tragam prazer” (V17, carga 0,736) e “Aproveitar os prazeres da vida é importante para ela. Ela gosta de se mirar” (V11, carga 0,656) relacionadas à Hedonismo

Em relação ao valor Autotranscedência, compõe a variável latente os itens: “É muito importante para ela ajudar as pessoas ao seu redor. Ela quer cuidar do bem-estar delas” (V12, carga 0,762) e “É importante para ela ser leal a seus amigos. Ela quer se dedicar às pessoas próximas a ela” (V13, carga 0,817) que representam benevolência; e os itens “Ela acredita firmemente que as pessoas deveriam a natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para ela” (V4, carga 0,646) e “Ela acredita que é importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas igualmente. Ela acredita que todos deveriam ter oportunidades iguais na vida” (V7, 0,666) que representam universalismo.

A dimensão Realização Pessoal foi testada por meio dos itens “Uma possibilidade de progressão na carreira” (S1, carga 0,656); “Assumir novas responsabilidades” (S2, carga 0,711); “A possibilidade de explorar e realizar novas ideias” (S3, carga 0,839); “A possibilidade de utilizar os meus saberes em situações novas” (S4, carga 0,835); “A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências” (S5, carga 0,754); “Uma forma de realização pessoal” (S7, carga 0,495); Fazer novas aprendizagens (S8, carga 0,683); Cada vez maior exigência, dedicação e empenho (S14, carga 0,629). A dimensão Econômica foi pesquisa com os itens “Garantia de sucesso econômico” (S19, carga 0,833); “Garantia de estabilidade e segurança” (S22, carga 0,789); “Garantia de um bom salário” (S25, carga 0,817). E, por fim, o estudo dos significados atribuídos ao trabalho testou a dimensão Positivo, composto pelos itens “A possibilidade de apreciar a beleza das coisas” (S12, carga 0,693); “Poder estar num ambiente físico agradável” (S15, carga 0,543); “A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa” (S16, carga

0,807); “Uma fonte de felicidade e bem-estar” (S17, carga 0,632); “Uma oportunidade para fazer amizades” (S18, carga 0,669); “Uma oportunidade para fazer amizades” (S20, carga 0,779),

Nesse sentido, ciente de que mudanças contextuais influenciam a atribuição de valor (Schwartz, 2011, 2016), o que a pesquisa investiga em relação ao trabalho (Gonçalves & Coimbra, 2003, Gonçalves & Coimbra, 2004, Gonçalves, 2006), considera-se que as novas dinâmicas que têm suscitado discussões na sociedade sobre sustentabilidade e questões críticas como; responsabilidade social e ambiental das organizações (Casteren van Cattenburch, 2017; Sepasi, Rexhepi & Rahdari, 2020; Klapper, Berg & Upham, 2020; Chowdhury, 2020; Manzhynski & Figge, 2020; Neldelko & Potocan, 2021), tem priorizado valores em que se fazem presentes atributos da benevolência (preservar e melhorar voluntariamente o bem-estar das pessoas com quem se identifica (mais próximas, íntimas)) e do universalismo (compreensão, apreço, tolerância e proteção de todas as pessoas) (Schwartz, 2016).

Com isso, a pesquisa identifica relação desses valores (Autotranscedência) com a realização profissional (H2) de estudantes de graduação e de pós-graduação, ao avaliarem que o trabalho é fonte de satisfação e realização, bem como fonte de desenvolvimento pessoal (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012), ao mesmo tempo que confirma relação desses valores com a percepção positiva em relação ao trabalho (H1), ante a avaliação de que ser possível pelo trabalho o exercício criativo e desenvolvimento de vínculos sociais satisfatórios (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012). Em relação à atribuição de significados positivos, têm-se que há diferença entre os grupos “graduandos” (CEM 0,473) e “pós-graduandos” (CEM 0,278) (Tabela 8), sendo que a influência dos valores de autotranscedência sobre esses significados é maior no grupo dos graduandos.

Outra relação dos valores (Autotranscedência) testada e não confirmada (H3) envolve a atribuição de significados econômicos ao trabalho. A hipótese considera que que esses valores influenciaram de maneira negativa esses significados, que, embora não confirmados, o sinal do $\beta = (- 0,072)$ vai ao encontro da discussão apresentada.

Por outro lado, análise contextual no tocante à revolução tecnológica com avanços no campo da inovação que tem impulsionado novas expectativas em relação aos futuros profissionais (Bloem et al., 2014; Prüfer & Prüfer, 2019; Custódio,

Ferreira & Matos, 2020), foi analisado, nesta pesquisa, como possuindo impacto sobre prioridades valorativas relacionadas à abertura a mudança. Com os dados, confirma-se relação entre esses valores com a atribuição de significados econômicos ao trabalho (H4), mas não se confirma relação com a realização profissional entre graduandos e pós-graduandos (H5). Esses resultados sugerem que expectativas econômicas podem estar desarticuladas com a realização pessoal, o que envolve necessidade de aprofundamento face à relevância de atribuições voltadas à realização na perspectiva do desenvolvimento profissional em vários aspectos, como desempenho e saúde (Fernandes, Gonçalves & Oliveira, 2012). Ainda, observa-se que há diferenças em relação à atribuição de significados econômicos com base em valores de abertura a mudança entre “graduandos” (CEM 0,257) e “pós-graduandos” (CEM 0,227), sendo maior no grupo dos graduandos.

Conclusão

Com o estudo de relações entre valores pessoais e significados do trabalho em discentes de graduação e de pós-graduação, os dados confirmam hipóteses relacionadas à contribuição de valores de autotranscendência (benevolência e universalismo) com a atribuição de significados positivos e de realização pessoal no trabalho, sendo que, em relação aos significados positivos há diferença entre graduandos e pós-graduandos, sendo maior a influência no primeiro grupo. Considerando a relevância da atribuição desses significados para as pessoas, para os grupos e equipes de trabalho e para as organizações, esses resultados sugerem particular relevância em relação ao contexto sócio formativos em relação ao estímulo e fortalecimento de valores de autotranscendência, em que há movimentos pró-coletividade e bem estar social.

No que tange à avaliação dos valores relativos à abertura a mudança para os significados econômicos do trabalho, observa-se sua contribuição positiva para os dois grupos em estudo, ao passo que se apresenta com maior influência sobre os graduandos, o que pode ser sugestivo de formações cujo foco é a empregabilidade em contexto social e de mercado que prima pela lógica da competitividade e do sucesso. Posto que esse achado surge em interação com a não confirmação de

influência desses valores sobre significados de realização pessoal associado ao trabalho, sugere-se que o ponto seja mais amplamente discutido, haja vista horizontes preocupantes em termos de vida social e trabalho quando a dimensão econômica se apresenta prioritária face à valores amplamente expectados por atores econômico-governamentais.

Por fim, compreender que os valores de autotranscendência, em função de um contexto voltado à sustentabilidade e, valores de abertura a mudança, em decorrência de conjuntura suscitada pelo desenvolvimento econômico, revelam possibilidades de influência sobre valores atribuídos ao trabalho convergindo para que pesquisadores se interessem por debater a influência de valores e de significados em processos sócio formativos, situando características específicas em relação às expectativas significadas na graduação e na pós-graduação, posto que os dados revelam diferenças em pontos relevantes.

Dentre o conjunto de valores e de dimensões atribuídas ao trabalho expressas nos instrumentos utilizados, optou-se por desenvolver análises sobre os que convergem para a discussão dos contextos (sustentabilidade) e (inovação-desenvolvimento econômico). Outras contribuições podem emergir com base em análise de outras combinações entre os fenômenos investigados. Nesse caso, decisões relacionadas à continuidade do estudo considerarão a manutenção de indicadores com cargas entre 0,4 e 0,7, que, embora justificado pela análise combinada de outros ajustes, pode ser uma limitação a ser superada em pesquisas futuras.

Entende-se, portanto, que diante dos resultados encontrados, um novo olhar sobre as variáveis deve ser incorporado, visto que os discentes são influenciados de forma distinta em função do seu nível de formação. Dessa forma, os atores que planejam, que coordenam e que conduzem o processo de formação dos discentes, seja da graduação ou na pós graduação, deve considerar as diferentes formas de impacto em cada nível, bem como a percepção de cada grupo, possibilitando estratégias e ações mais assertivas e afirmativas, contribuindo para inserção no mercado, melhor empregabilidade, melhor atendimento das demandas sociais, por fim, contribuindo para o cumprimento do papel social das IFES, que é o seu desenvolvimento socio econômico local, regional e/ou nacional.

Ademais, como agenda para pesquisas futuras e dentro do escopo de investigação proposto neste estudo, sugere-se uma possível ampliação do campo de

pesquisa, isto é, incluindo outras IFEs do Brasil, uma vez que questões geográficas e, por sua vez, demográficas podem impactar no entendimento do fenômeno no âmbito dos valores pessoais e significados atribuídos ao trabalho.

Portanto, sugere-se que pesquisas avancem em estudos que agreguem compreensão sobre aspectos sócio formativos em relação aos processos de subjetivação e de constituição de identidade pessoal-social, em função da relevância desses aspectos assumidos como responsabilidade educadora em relação à vida em sociedade e a possibilidade de desenvolvimento socioeconômico, tendo o trabalho (ou ocupação) como elemento central.

Referências

- ALDEN, L. E.; WIGGINS, S.; PINCUS, A. L. Construction of circumplex scales for the inventory of interpersonal problems. *Journal of Personality Assessment*, n. 55, p. 521-536, 1990. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674088>
- ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*, n. 19, p. 71-94, 2002.
- ANCHIETA, V. C. C. et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 2, n.27, p. 199-208, 2011.
- ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumentais: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 200-216, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003>
- ANTUNES, R. *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BAIG, S. The personal values of school leaders in Pakistan: a contextual model of regulation and influence, *The Journal of Values Based Leadership*, v.2, n.4, p. 1-17, 2011.
- BARROS, N. M. G. C. *Risco de Adoecimento do Trabalho: estudo com médicos e enfermeiros emergencialistas em um hospital Mato-Grossense*. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. Faculdade Novos Horizontes, 2012.
- BEGLEY, P.T. "Understanding valuation processes: exploring the linkage between motivation and action", *International Studies in Educational Administration*, v. 2, n. 32, p. 4-17, 2004.
- BENDASSOLI, P. F.; MALVEZZI, S. Desempenho no Trabalho: definições, modelos teóricos e desafios à gestão. In: Borges, L. O. & Mourão, L. (Org.). *O Trabalho e as Organizações – atuações a partir da Psicologia*. 1 ed. Porto Alegre: Artmed, v.1, p. 53-84, 2013.

- BLOEM, J., et al. *The fourth industrial revolution: Things to tighten the link between IT and OT*. SogetiLabs: Issy-les-Moulineaux, 2014.
- BORGES, L. de O.; ÁLVARO, J. L. O Psicólogo e as relações de trabalho. In: Borges, L., De O.; Mourão, L. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BORGES, L. de O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. da. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: Borges, L., de O. & Mourão, L. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, v. 1, n. 4, p. 107-139, 1999.
- BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, n. 6, p. 177-194, 2001.
- BRANDÃO, H. P.; BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES, T. de A. Desempenho organizacional e suas relações com competências, suporte organizacional e treinamento. *Revista de Administração*, v.4, n. 47, p. 523-539, 2012. DOI: 10.5700/rausp1056
- CAMPOS, B. A. *Estrutura de valores relativos ao trabalho: um estudo em empresas juniores*. In: Teixeira, M. L. M. *Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Editora Senac, 2008.
- CASTEREN VAN CATTENBURC, I. H. The Globe Sustained: Shakespeare's allegory for sustainable development. *Futures*, n. 87, p. 24– 36, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.futures.2017.01.002>
- CHIN, W. W.; NEWSTED, P. R. Structural Equation Modeling Analysis with Small Sample Using Partial Least Squares. In Hoyle, R. H. (Org.) *Statistical Strategies for Small Sample Research*. California: Sage Publications, 1999.
- CHOWDHURY, R. M. M. I. Personal Values and Consumers' Ethical Beliefs: The Mediating Roles of Moral Identity and Machiavellianism. *Journal of Macromarketing*, v.3, n. 40, p. 415-431, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/0276146720917431>
- COHEN, J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Revised Edition. New York: Academic Press, Inc, 1977.
- CRUZ, H. de B. *Ciência, tecnologia e inovação no Brasil: desafios para o período 2011 a 2015*. Interesse Nacional, São Paulo, 2010.
- CUSTÓDIO, C.; FERREIRA, M. A.; MATOS, P. Do General Managerial Skills Spur Innovation? *Management Science*, v. 2, n. 65, p. 459-476, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2828>
- DEMING, D. J. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*, v. 4, n. 132, p. 1593-1640, 2017. DOI: <http://hdl.handle.net/10.1093/qje/qjx022>
- ENGELS, F. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. 1952. Disponível em <<http://insrolux.org/textosmarxistas/trabalhomacacoengels.htm>> Acesso em 03 set 2020.
- FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M.; OLIVEIRA, P. J. Adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 2, n. 13, 183-195, 2012.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, v.1, n. 18, p. 39-50, 1981. DOI: <https://doi.org/10.2307/3151312>

- FREY, C.; OSBORNE, M. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, Elsevier, n. 114, p. 254-280, 2017.
- GEOCAPES. *Sistema de Informações Georreferenciadas da Coordenação e Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior – CAPES*. Disponível em < <http://geocapes.capes.gov.br/geocapes2/>> Acesso em 01 de jun. 2021.
- GONÇALVES, C. M. *A família e a construção de projetos vocacionais de adolescentes e jovens*. 2006. (Tese de Doutorado), Universidade do Porto, Porto, 2006.
- GONÇALVES, C. M.; COIMBRA, J. L. Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. *Actas do Congresso Internacional de Norte de Portugal/Galiza*, n. 4, p. 353-366, 2003.
- GONÇALVES, C. M.; COIMBRA, J. L. Que significa trabalhar? ESAT, uma escala para avaliar os significados do trabalho. *Comunicação apresentada na X Conferência Internacional sobre “Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Braga, Universidade do Minho, 2004.
- GOUVÊA, R. Q. *Da filosofia dos valores a uma ciência dos valores*. In: TEIXEIRA, M. L. M. Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, p. 47-80, 2008.
- GRAD, H. *A influência da experiência ocupacional: escala de valores e significados do trabalho em quatro grupos ocupacionais*. In: Teixeira, M. L. M. Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas. São Paulo: Editora Senac, p. 197-211, 2008.
- Hair, J. F.; et al. A Primer on Partial Square Structural Equation Modeling. *Journal of Behavioral Sciences*, v.1, n. 15, p. 80-95, 2014.
- KAFA, A., PASHIARDIS, P. Seeking authenticity in school leadership: the interplay between personal values and leadership styles. *International Journal of Educational Management*, v.2, n. 35, p. 440-450, 2021.
- KLAPPER, R.; BERG, L.; UPHAM, P. Probing Alignment of Personal and Organisational Values for Sustainability: An Assessment of Barrett’ Organisational Consciousness Model. *Sustainability*, v.12, n. 7584, 2020. DOI: 10.3390/su12187584
- KRAUZ, T., et al. *Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success*, NBER Working Paper, 2014.
- LASSANCE, M. C.; SARRIERA, J. C. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v.2, n. 10, p. 15-31, 2009.
- LOUZADA, R. De C. R.; SILVA FILHO, J. F. da. Pós-graduação e trabalho: um estudo sobre projetos e expectativas de doutorandos brasileiros. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, v.2, n.12, p. 265-282, 2005.
- MANZHYSKI, S.; FIGGE, F. Coopetition for sustainability: Between organizational benefit and societal good. *Business Strategy and the Environment*, v.3, n.29, 827–837, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1002/bse.2400>
- Marx, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In Antunes, R. (org.). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- Millsap, R. E. *Statistical Approaches to Measurement Invariance*. New York: Routledge -Taylor & Francis Group, 2011.
- MOREIRA, M. L.; VELHO, L. Pós-graduação no Brasil: da concepção “ofertista linear” para “novos modos de produção do conhecimento” implicações para avaliação, *Avaliação*, v. 3, n. 13, p. 625-645, 2008.

- MOTA, A. E. Crise contemporânea e as transformações na produção capitalista. In CFESS. *Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais*. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.
- MOW International Research Team. *The meaning of working*. London: Academic Press, 1987.
- ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS. Estudos da OCDE sobre competências. *Competências para o progresso social: o poder das competências socioemocionais/OCDE*. São Paulo: Fundação Santillana, 2015.
- PAULINO, D. S., D.; BENDASSOLLI, P. F. Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. *Avances en Psicología Latino-americana*, v. 2, n. 36, p. 373-388, 2018.
- PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R). *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v.1, n. 23, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores no trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- POTOCAN, V.; NEDELKO, Z. A New Socio Economic Order: Evidence about Employees Values Influence on Corporate Social Responsibility. *Syst. Res. Behav. Sci.* 32, p. 230-239, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1002/sres.2264>
- PRÜFER, J.; PRÜFER, P. Data science for entrepreneurship research: studying demand dynamics for entrepreneurial skills in the Netherlands, *Small Business Economics*, 2019.
- ROKČREŠNAR, R.; ZLATKO NEDELKO, Z. Understanding Future Leaders: How Are Personal Values of Generations Y and Z Tailored to Leadership in Industry 4.0? *Sustainability*, v. 12, n. 4417, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12114417>
- RØNNOW-RASMUSSEN, T. *Personal Value*. New York, NY: Oxford University Press, 2011.
- ROS, M. *Psicologia social dos valores: uma perspectiva histórica*. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (Orgs.) *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2006.
- ROS, M.; GRAD, H. *O significado do valor trabalho relacionado à experiência ocupacional: uma comparação entre professores primários e estudantes do CAP*. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.) *Valores e comportamento nas organizações*. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.
- SAGIV, L. Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, n. 10, p. 233-257, 2002.
- SÁNCHEZ-BÁEZ, E.A.; FERNÁNDEZ-SERRANO, J.; ROMERO, I. Personal Values and Entrepreneurial Attitude as Intellectual Capital: Impact on Innovation in Small Enterprises. *Amfiteatru Economic*, v. 20, n. 49, p. 771-787, 2018.
- SCALE, P. Payscale and future workplace release, workforce-skills preparedness report. Pay Scale Inc., Seattle, WA, 2016.
- SCHOOLER, C.; MULATU, M. S.; OATES, G. Occupation self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in order workers: findings and implications for individuals and societies. *American Journal of Sociology*, v. 1, n.110, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1086/385430>
- SCHWAB, K. *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*, 2016. Disponível em <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>> Acesso em 04/02/2021.
- SCHWARTZ, S. H. *Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical*

- tests in 20 countries. In ZANNA, M. (Org.), *Advances in experimental social psychology*. Orlando: Academic Press, 1992.
- SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, v.4, n. 50, p.19-45, 1994. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x
- SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Editora Senac, p. 55-85, 2006.
- SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology*, n. 32, p. 268-290, 2001. DOI: 10.1177/0022022101032003002
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 53, p. 550-562, 1987. DOI: 10.1037/0022-3514.53.3.550
- SCHWARTZ, S. H. *Universals in the content and structure of values: Theoretical advanced and empirical tests in 20 countries*. Em M. Zanna (Org.). *Advanced in experimental social psychology*, v. 25. p.1-65, 1992. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- SCHWARTZ, S.H. *Basic individual values: sources and consequences*, In.: Sander, D.; Brosch, T. (Eds), *Handbook of Value*, University Press, Oxford, 2016.
- SCHWEITZER, L., GONÇALVES, J., TOLFO, S. R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v.1, n. 16, p. 103-116, 2016.
- SEPASI, S.; REXHEPI, G.; RAHDARI, A. The changing prospects of corporate social responsibility in the decade of action: Do personal values matter? *Corp Soc Responsib Environ Manag*, n. p. 28,138-152, 2021. DOI: 10.1002/csr.2038
- SHAFER, W. E.; FUKUKAWA, K.; Lee, G. M. Values and the perceived importance of ethics and social responsibility: The U.S. versus China. *Journal of Business Ethics*, n. 70, p. 265-284, 2007. DOI: 10.1007/s10551-006-9110-9
- SHILS, E. *Center and periphery: Essays in macrosociology*. Chicago, IL: University of Chicago, 1975.
- SILVA, M., A. de C.; COSTA, A. de S. M.; LEMOS, A. H. da C. A discriminação certificada: o discurso da revista S.A. sobre a obrigatoriedade da pós-graduação para inserção no Mercado de Trabalho. *Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 1, n.9, 2015.
- SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; Tolfo, S. da R. Diagnóstico e gestão da cultura nas organizações. In: BORGES, L., de O.; MOURÃO, L. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- SLIMAK, M. W.; DIETZ, T. Personal values, beliefs, and ecological risk perception. *Risk Analysis*, v. 6, n. 26, p. 1689-1705, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2006.00832.x>
- STEINER, J. E. Conhecimento: gargalos para um Brasil no futuro. *Estudos Avançados*, v. 20, n. 56, 2006.
- SUSSKIND, R.; SUSSKIND, D. *The future of the professions: how technology will transform the work of human experts*. Oxford University Press, USA, 2015.
- SVERDLIK, N. The Content of Internal Conflicts: A Personal Values Perspective. *European Journal of Personality*, Eur. J. Pers. n. 26, p. 30-44, 2012. DOI: 10.1002/per.814

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v.1, n. 23, 2011.

TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, n. 23, 2007a.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, n. 23, 2007b.

TAMAYO, A.; PORTO, Juliana B. Validação do Questionário de Perfis de Valores (QPV) no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.3, n. 25, p. 369-376, 2009.

TEIXEIRA, M. L. M. & Monteiro, R. S. Valores pessoais no ambiente de negócios. In: TEIXEIRA, M. L. M. *Valores Humanos & Gestão: novas perspectivas*. São Paulo: Editora Senac, 197-211, 2008.

TONET, I. Expressões socioculturais da crise capitalista na atualidade. In CFESS. *Serviço Social, Direitos Sociais e Competências Profissionais*. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

VALADARES, J. L. et al. Afinal, você também trabalha? Reflexões sobre o não trabalho no ambiente da pós-graduação em administração. *Teoria e Prática em Administração*, v.2, n.4, 2014.