
A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS E O INTERESSE PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

THE HUMAN RESOURCES AREA AND THE PROFESSIONAL INTEREST OF BUSINESS STUDENTS

Francisco José da Costa
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-
Brasileira

Data de submissão: 21 fev. 2011. Data de aprovação: 27 jul. 2011. Sistema de avaliação: Double blind review. Universidade FUMEC/FACE. Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho. Prof. Dr. Luiz Cláudio Vieira de Oliveira. Prof. Dr. José Marcos Carvalho de Mesquita.

Francisco Roberto Pinto
Universidade Estadual do Ceará

Leonel Gois Lima Oliveira
Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas

RESUMO

Este artigo analisa o interesse de estudantes de cursos de Administração pela área de Recursos Humanos. Foi desenvolvido um estudo de campo, com dados coletados junto a 131 estudantes, nas cidades de Curitiba, Fortaleza e Juazeiro do Norte. Os dados foram avaliados por meio de análise descritiva e das técnicas de análise de regressão e análise de *cluster*. Verificou-se especialmente que: (1) os estudantes possuem um nível intermediário de interesse pela área de Recursos humanos; (2) este interesse é consistentemente influenciado pelos seguintes fatores: interesse em uma carreira na área, percepção de impacto da disciplina, domínio de habilidades gerenciais e percepção de necessidade da área no curso; (3) identificaram-se três grupos de estudantes: avessos, interessados e entusiastas. Apesar das limitações do estudo, acredita-se que este possa servir de apoio para o desenvolvimento de ações de formação de futuros profissionais de Administração e também de apoio para outros estudos semelhantes.

Palavras-chave: Cursos de Administração. Currículo. Administração de recursos humanos. Interesse profissional. Ensino e pesquisa.

ABSTRACT

This paper analyses the students' interest in Business Administration courses for the area of Human Resources. A survey was developed with 131 students in the cities of Curitiba, Fortaleza and Juazeiro do Norte. The data were evaluated by means of descriptive analysis and the techniques of regression analysis and cluster analysis. It was found particularly that: (1) the students have an intermediate level of interest in the human resources area, (2) this interest is consistently influenced by the following factors: interest in pursuing careers in the area, the perception of discipline impact, field of management skills and perception of the need of area in the course, (3) They were identified three types of students: critics, satisfied and enthusiastic. Despite the limitations of the study, it is believed that this can serve as support for the development of the actions of formation the Business Administration future professionals and also to support other similar studies.

Keywords: Business administration course. Curriculum. Human resources management. Professional interest. Teaching and research.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como propósito central analisar a formação de graduação em Administração. Os cursos de Administração costumam ter três blocos centrais: as disciplinas de suporte (como Matemática, Economia, Sociologia); as disciplinas de conhecimentos da atividade gerencial (Recursos Humanos, Finanças, Logística, Produção e operações); e as disciplinas eletivas e de atividades complementares (ANDRADE; AMBONI, 2004; NICOLINI, 2001). Por este conjunto de possibilidades temáticas, e ainda pela diversidade de interessados (gestores de cursos e instituições, agentes do poder público, professores), tem-se uma grande diversidade de possibilidade de estudos. Por consequência, há um grande espaço para o crescimento de pesquisas na área de formação, o que é relevante para composição de um corpo de conhecimentos consistentes que viabilize um aprimoramento constante na formação de profissionais de gestão.

Os estudos sobre a formação em Administração, embora tenham crescido bastante em termos de interesse a partir da segunda metade da década de 1990, ainda podem ser percebidos como limitados, tanto em quantidade de estudos como em relação a sua abrangência, especialmente se comparada com outros temas relacionados à Administração, como Finanças e Teoria das Organizações.

Dentre as possibilidades temáticas, para este estudo, a ênfase selecionada foi na área de conhecimento gerencial de recursos humanos, que constitui uma das principais áreas de qualquer organização, além de ocupar uma parte significativa dos cursos de graduação em Administração. O setor de recursos humanos é composto por uma grande diversidade de formações, com ênfase especial nos profissionais provenientes das áreas de Psicologia, Pedagogia e Contabilidade, além de Administração. Não há, *a priori*, qualquer forma de dependência ou ascendência entre essas áreas de intervenção, uma vez que cada uma delas tem seu papel e sua especialidade na abordagem das diversas demandas da área.

Por outro lado, a perspectiva gerencial para a área é mais intensamente trabalhada em cursos de Administração, que buscam abordar os diversos aspectos das demais áreas (Psicologia, Contabilidade) em uma perspectiva integrada, além de incorporar os aspectos relevantes da integração das atividades de gestão de pessoas com as demais áreas gerenciais, tais como Marketing, Administração de Materiais, Finanças, entre outras.

Como forma de constituir uma proposta bem delimitada em termos de análise, o estudo buscou analisar a perspectiva dos estudantes em relação a alguns aspectos da área de recursos humanos, para melhor compreender os fatores associados ao interesse pessoal dos estudantes pela área. Assim, foi definido como problema central da pesquisa o seguinte: como os estudantes de cursos de graduação em Administração avaliam a área de Recursos humanos do curso, e o seu interesse na carreira, a importância para a formação e o domínio das habilidades da área?

Os objetivos definidos para a pesquisa foram: (1) avaliar o interesse dos estudantes de Administração da área de Recursos Humanos; (2) analisar os principais fatores de influência sobre esse interesse; (3) desenvolver uma tipologia dos estudantes a partir das dimensões de análise usadas no estudo.

Para responder à questão de pesquisa e atender aos objetivos definidos, o restante do trabalho foi dividido em quatro partes: primeiramente, traz-se a revisão de literatura, com ênfase no debate sobre Administração de Recursos Humanos e nas delimitações dos tópicos do estudo de campo; em seguida, apresentam-se as decisões e os procedimentos metodológicos adotados no trabalho de campo desenvolvido; logo depois, apresentam-se os resultados e as análises dos dados coletados em campo; por último, são apresentadas as considerações finais do estudo, com suas implicações, limitações e recomendações para futuras pesquisas.

REVISÃO TEÓRICA

Neste item, decidiu-se apresentar alguns tópicos teóricos específicos sobre a Administração de Recursos Humanos. Em seguida, indicam-se as delimitações e os recortes para o trabalho de campo.

Debates sobre a gestão de recursos humanos

No início do século XX, os primeiros departamentos de recursos humanos tinham como função apenas assegurar que os procedimentos normais (admissões, demissões e pagamentos, dentre outros) fossem seguidos corretamente. Somente na década de trinta, com o surgimento da legislação dos sindicatos e o desenvolvimento da chamada Escola de Relações Humanas (CARAVANTES;

PANNO; KLOECKNER, 2005) é que surgiu uma nova ênfase da interação entre a empresa e seus funcionários. A partir das décadas de sessenta e setenta, e com o advento de novas legislações, o departamento de recursos humanos passou a oferecer especialização em áreas como recrutamento, seleção e treinamento, com um papel ainda mais abrangente (ALMEIDA, 2004). Desta feita, a área de pessoal ganhava maior *status*, tanto pelo que poderia fazer para proteger a organização de problemas, quanto pela contribuição positiva que dava para a competitividade da empresa (DESSLER, 2003).

Embora as pessoas sempre tenham sido relevantes no ambiente organizacional, a partir dos anos noventa elas passaram a desempenhar um papel ainda mais central para a obtenção de vantagem competitiva para uma empresa. Um grande número de especialistas entende que a chave para o sucesso de uma organização depende, cada vez mais, das chamadas “competências pessoais” – fundamentadas em conhecimentos, habilidades e atitudes – as quais são transformadas pelos funcionários em valor para os seus clientes, seja na prestação de serviços ou na produção de bens (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2005).

Os profissionais de gestão de pessoas deixaram de ser meros especialistas em técnicas e métodos de administração de pessoal e passaram a ter fundamental importância para a consecução das estratégias das empresas, na medida em que se transformaram em especialistas que contribuem efetivamente para que as organizações obtenham, mantenham, orientem e criem condições favoráveis para o desempenho destas competências.

Todavia, da mesma forma que os papéis das organizações, os objetivos da área de Recursos Humanos também vêm mudando. Isso porque, desde os anos 1980, os objetivos primários da área, que estavam vinculados com o moral dos empregados e com a satisfação no trabalho, se deslocaram para a agregação de valor por meio da melhoria do desempenho financeiro, da satisfação dos clientes e dos empregados (MILKOVICH; BOUDREAU, 1997).

Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2005), a partir dos anos 2000, a área de recursos humanos ganhou um papel de planejadora e de agente de mudanças dentro de uma organização. Ademais, de acordo com os mesmos autores, é cada vez mais notório que os conhecimentos, as qualificações e as habilidades dos funcionários são os recursos mais distintivos e renováveis sobre os quais uma empresa pode se basear. Sendo assim, concretiza-se um contexto dentro do qual as

despesas de recursos humanos passam a ser vistas como uma espécie de investimento estratégico, e não simplesmente como um custo a ser minimizado.

Em uma visão ampliada das atividades da área, Bohlander, Snell e Sherman (2005) indicam outras preocupações além das atividades clássicas de Recursos Humanos, incluindo os chamados desafios competitivos e novas preocupações quanto aos funcionários, conforme demonstra, a seguir, a FIG. 1.



FIGURA 1 - Estrutura geral para a gestão de recursos humanos.

Fonte: Adaptado de Bohlander, Snell e Sherman (2005).

De acordo com Bohlander, Snell e Sherman (2005), as principais atividades pelas quais um gerente de recursos humanos costuma ser responsável referem-se ainda a: orientação e aconselhamento de funcionários; serviços específicos (como recrutamento, seleção, treinamento e pagamento); formulação e implantação da política de recursos humanos organizacional; e defesa dos funcionários em questões inerentes às relações de trabalho como um todo.

Concomitantemente, visto pela perspectiva de que os altos executivos esperam dos gerentes de recursos humanos que eles assumam um papel mais amplo na estratégia geral da empresa, muitos desses gerentes precisam adquirir um conjunto complementar de competências, as quais, para Bohlander, Snell e Sherman (2005), poderiam ser resumidas nas seguintes: domínio do negócio como um todo; domínio do comportamento dos recursos humanos; domínio dos processos de mudança; e credibilidade diante de seus clientes externos e internos.

Partindo dessa mesma perspectiva, Milkovich e Boudreau (1997) defendem em seus estudos que as atividades da área de recursos humanos são programas desenhados em resposta à fixação dos objetivos e gerenciados para sua obtenção. Nesse caso, os autores identificam quatro grandes categorias de atividades: *staffing*, desenvolvimento, recompensa e relações trabalhistas.

Mesmo havendo um conjunto de responsabilidades específicas de um gerente de recursos humanos, deve-se ressaltar, de antemão, que tratar de questões relativas a essa área não deve ser responsabilidade exclusiva de seus próprios departamentos. Em vez disso, os gerentes de recursos humanos têm trabalhado lado a lado com os gerentes de linha, com o intuito de desenvolver e utilizar ao máximo os talentos de seus funcionários. Em verdade, os gerentes de recursos humanos vêm assumindo um papel mais importante nos níveis estratégicos das organizações, nas atividades de planejamento e nas tomadas de decisões da alta gerência executiva. Os resultados desta perspectiva têm se mostrado adequadas, como apontam Youndt, Snell, Dean e Lepak (1996), que demonstram que a gestão efetiva dos recursos humanos garante um relacionamento seguro com o desempenho de uma empresa.

Esta posição é reforçada por autores como Dessler (2003) e Almeida (2004), que defendem a necessidade de moldar a força de trabalho da empresa, para que ela ganhe uma vantagem competitiva. Isso significa que a Administração de recursos humanos deve ser um parceiro na formulação e na implantação das estratégias organizacionais e competitivas da empresa.

Definições dos recortes da pesquisa

A partir da revisão de alguns estudos empíricos com objetivos semelhantes aos deste artigo, da exaustiva discussão entre os autores e das consultas a outros pesquisadores interessados no tema, ficou definido que a avaliação da área de recursos humanos seria definida em cinco dimensões, descritas a seguir.

O primeiro aspecto a ser avaliado foi o *interesse pessoal do estudante pela área de recursos humanos*. A base para tal delineamento advém dos estudos feitos por Camey e Williams (2004) sobre a avaliação da percepção, por parte dos estudantes, do impacto pessoal gerado pela formação na disciplina de Marketing. Especificamente nesse trabalho, os citados autores haviam relacionado aspectos como a importância atribuída, pelo aluno, para a disciplina, a disposição pessoal para desenvolver os estudos na área e o interesse dos estudantes na carreira em Marketing. Neste trabalho, entendeu-se que a utilização de tais preceitos para a área de recursos humanos poderia ser trabalhada, com alguns ajustes.

Em seguida, e a partir deste último aspecto do estudo de Camey e Williams (2004), – interesse dos estudantes na carreira em Marketing) –, definiu-se o *interesse pessoal na carreira na área de recursos humanos* como outra dimensão de análise para este artigo. A opção por uma verificação em separado parte do pressuposto de que um estudante pode ter um elevado interesse na área disciplinar, porém não ter qualquer interesse em seguir uma carreira na área.

Já a terceira dimensão de análise deste estudo foi a *percepção de impacto educacional e profissional do conhecimento da área*. Neste caso, são avaliados aspectos relacionados ao que McIntyre, Webb e Hite (2005) entenderam como os impactos para estudantes relacionados ao aprendizado sobre serviços (definido para estudantes de Marketing). Nestes termos, decidiu-se ajustar alguns dos aspectos relacionados à disciplina de serviços para as disciplinas da área de recursos humanos.

Foi analisado, ainda, o *domínio dos requisitos gerenciais da área*. A avaliação desta dimensão partiu da percepção de que há variações no domínio das técnicas gerenciais de recursos humanos e que, possivelmente, este domínio instrumental teria impacto na avaliação que o estudante faz da disciplina. Como forma de fundamentar este aspecto, tomaram-se como base as indicações dos autores avaliados no subitem anterior, de modo especial o trabalho de Bohlander, Snell e Sherman (2005).

Por fim, foi também procedida à avaliação da *percepção da necessidade da área nos cursos de Administração*. Para fundamentar este aspecto, novamente tomou-se por base o trabalho de McIntyre, Webb e Hite (2005), que procederam a uma avaliação semelhante em relação a serviços em Marketing, a qual foi adaptada aos conceitos da Administração de Recursos Humanos.

Diante destas definições, retiradas de diferentes estudos, não foram verificados na literatura pesquisada quaisquer indicativos de relacionamento entre os construtos analisados. Nestes termos, se pensarmos em hipóteses no sentido convencionalmente utilizado em estudos de fundamento quantitativo/estatístico, não há como desenvolver tais análises; porém, se avaliamos o sentido de cada uma das cinco dimensões e, levando-se em conta que o objetivo central desta pesquisa consiste em analisar o interesse pessoal dos estudantes pela área de recursos humanos, é relevante investigar a forma como as quatro demais dimensões influenciam o nível de interesse pessoal dos estudantes.

Sendo assim, utilizando a expressão “proposição” no lugar de hipótese, e entendendo que esta tem um caráter mais exploratório para efeito de análise, foi possível formatar as seguintes proposições, definidas a partir de debates exploratórios entre os autores e outros pesquisadores interessados no tema:

- P1 – O interesse pessoal do estudante na carreira de Recursos Humanos influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área;
- P2 – A percepção pelo aluno do impacto educacional e profissional do conhecimento das disciplinas influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área;
- P3 – O domínio dos requisitos gerenciais da área de Recursos Humanos influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área;
- P4 – O nível de interesse pessoal do estudante pelas disciplinas da área é positivamente influenciado pela percepção da necessidade da área nos cursos.

Considerando estas proposições, partiu-se para um estudo de campo, a partir da percepção de que uma análise consistente somente pode ser procedida a partir do que os próprios estudantes têm a informar. Os detalhes dos procedimentos e decisões do trabalho de campo estão apontados no item seguinte.

METODOLOGIA

O desenvolvimento deste trabalho contou com três fases centrais: desenvolvimento da revisão teórica; decisões quanto ao trabalho de campo; e análise dos resultados dos dados empíricos.

A primeira fase providenciou condições para uma visualização da área temática, além de viabilizar a definição dos construtos das pesquisas e as suposições de relacionamento. Nesta fase, os procedimentos centrais consistiram no levantamento de referências bibliográficas, na avaliação da adequação ao estudo, na revisão dos textos selecionados e no debate com outros pesquisadores, para aprimorar os construtos e identificar possíveis escalas para a mensuração. Os resultados estão expostos no item 2, conforme pôde ser visto acima.

Na fase das decisões quanto ao trabalho de campo, definiu-se inicialmente que a coleta de dados seria realizada a partir de um questionário estruturado. Na construção do instrumento, decidiu-se que este seria elaborado em três blocos: o

primeiro, contendo as variáveis de identificação relacionadas à formação e à experiência do estudante; o segundo, envolvendo as questões dos construtos do estudo; por fim, o terceiro bloco, trazendo questões sobre dados demográficos e socioeconômicos.

Para a definição dos itens de mensuração dos construtos, foram analisados e adaptados os itens utilizados nos trabalhos que deram suporte à definição dos construtos: (1) para o construto “interesse pessoal”, foram utilizados quatro itens adaptados de Camey e Williams (2004); (2) para o “interesse pessoal na carreira acadêmica”, foram utilizados três itens adaptados de Camey e Williams (2004); (3) na “percepção de impacto educacional e profissional da área”, foram utilizados seis itens adaptados de McIntyre, Webb e Hite (2005); (4) para o “domínio dos requisitos gerenciais da área”, foram utilizados seis itens definidos a partir de Bohlander, Snell e Sherman (2005); (5) para a “percepção de necessidade da disciplina”, foram utilizados quatro itens gerados a partir de McIntyre, Webb e Hite (2005).

Os itens dos construtos foram apresentados como afirmações, com averiguação do grau de concordância por meio de uma escala de Likert de 5 pontos. Após a consolidação preliminar do instrumento, este foi submetido a um pré-teste, junto a uma amostra de 11 respondentes, e, após os devidos ajustes, o questionário foi aplicado, considerando as seguintes configurações:

- Universo da pesquisa: foi constituído pelos estudantes de cursos de graduação em Administração de instituições públicas e privadas de Curitiba (PR), Fortaleza (CE) e Juazeiro do Norte (CE).
- Amostra: a amostra total foi de 131 estudantes, abordados diretamente em cinco instituições, selecionados conforme a acessibilidade e a conveniência, sendo duas na cidade de Curitiba, duas na cidade de Fortaleza e uma na cidade de Juazeiro do Norte;
- Método de Coleta: a coleta de dados foi procedida pelos autores. O procedimento básico consistia no pedido de apoio dos professores das disciplinas da segunda metade do curso, considerando ser este o período no qual os estudantes já haveriam cursado as disciplinas da área de recursos humanos. Os questionários da amostra foram aplicados nos meses de fevereiro a maio do ano de 2008.

Na fase de análise dos dados empíricos, procedeu-se inicialmente a avaliação exploratória preliminar, com a verificação de valores faltantes (*missing values*),

assim como da existência de valores atípicos (*outliers*), especialmente nos itens dos construtos. Os procedimentos realizados não indicaram a necessidade de intervenções. Em seguida, foi feita a apresentação descritiva dos resultados das variáveis categóricas.

Após esta fase, especificamente para os itens de cada um dos construtos, procedeu-se à avaliação da confiabilidade por meio da medida *Alpha* de Cronbach, considerado adequado para medir a consistência de conjuntos de variáveis usadas para medir um mesmo construto (MALHOTRA, 1999).

Nos casos em que houve uma boa confiabilidade e adequação da estrutura fatorial, foram extraídos as médias e os desvios-padrão de cada uma das variáveis independentemente (ver anexo), e, em seguida, da medida geral do construto, com composição pela média das entradas das variáveis componentes de cada construto. Neste caso, além da confiabilidade, verificou-se ainda a estrutura fatorial, como forma de assegurar condições para a composição de variáveis (cf. BAGOZZI; EDWARDS, 1998). A partir dos resultados agregados dos construtos, e como forma de atender ao primeiro objetivo do estudo, as médias e os desvios-padrão de cada um dos construtos foram extraídos e analisados.

Depois de avaliados os resultados de cada construto em separado, e como forma de atender ao segundo objetivo do estudo, os dados foram submetidos a uma análise de regressão múltipla. O propósito desta fase foi avaliar a consistência das proposições delineadas (cf. item 2.2), além de verificar a importância relativa de cada uma das dimensões na formação do interesse do aluno na área.

Para atender ao terceiro objetivo do estudo, os dados dos construtos ainda foram submetidos à técnica da análise de *cluster*, que permite agrupar os respondentes de acordo com o seu posicionamento no conjunto de construtos (agregados) analisados na pesquisa.

Todos os procedimentos estatísticos foram desenvolvidos com suporte nas recomendações de autores especialistas nas técnicas utilizadas (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 1999) e foram realizados por meio do *software* SPSS, versão 15.

RESULTADOS

Este item está dividido em quatro partes: inicialmente, apresenta-se a descrição da amostra do estudo; em seguida, analisam-se as medidas descritivas dos construtos definidos; na terceira parte, apresenta-se a análise de regressão realizada para testar as proposições; por fim, apresentam-se os resultados e as análises do procedimento de agrupamento usado.

Descrição da amostra

A amostra foi constituída por 131 estudantes dos cursos de graduação em Administração. Desse total, 79,2% são provenientes de instituições particulares e 20,8%, de instituições públicas. O requisito fundamental de inclusão era o estudante ter cursado as disciplinas da área de Recursos Humanos, e todos os respondentes da pesquisa estavam na segunda metade do curso. Os dados socioeconômicos e demográficos estão expostos na TAB. 1.

Além das questões sobre dados socioeconômicos e demográficos, os estudantes foram ainda indagados a respeito da ocupação atual, tendo-se verificado que praticamente dois terços dos respondentes (64,1%) informaram trabalhar em tempo integral e cerca de um em cada cinco (22,9%) indicou trabalhar em meio turno (13% informaram não estarem trabalhando). Ainda com relação à ocupação, cerca de metade dos respondentes (48,1%) informou pretender, ao terminar o curso, conseguir um emprego público ou privado; 40,5%, trabalhar em sua própria empresa ou abrir um negócio; 6,9%, trabalhar em empresas da família; e os demais (4,5%) desejam se dedicar somente ao estudo.

TABELA 1 – Dados sócio demográficos (valores em percentual)

Gênero		Estado civil	
Masculino	54,2	Solteiro	73,3
Feminino	45,8	Casado	16,8
		Outro	9,9
Idade		Renda	
Até 22 anos	24,4	Até R\$ 1.000,00	10,8
Acima de 22 até 24 anos	22,1	Acima de R\$ 1.000,00 até R\$ 2.000,00	16,2
Acima de 24 até 26 anos	15,3	Acima de R\$ 2.000,00 até R\$ 3.000,00	20,0
Acima de 26 até 28 anos	10,7	Acima de R\$ 3.000,00 até R\$ 4.000,00	27,7
Acima de 28 anos	27,5	Acima de R\$ 4.000,00	25,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Especificamente em relação à área de recursos humanos, cerca de quatro em cada dez estudantes (39,2%) informaram ter experiência na área, e o restante

(60,8%) apontou não ter qualquer vivência nesta área. Dos que apontaram experiência na área, a grande maioria a teve ou tem a partir de seu próprio trabalho (82,7% do total com experiência, e uma minoria (16,3%) teve envolvimento a partir de projetos da faculdade.

Dos 131 estudantes pesquisados, a maior parte planejava continuar os estudos superiores, sendo que pouco menos da metade (47,3%) deseja cursar uma especialização e aproximadamente um quinto (19,1%) quer seguir a carreira acadêmica, iniciando um curso *stricto sensu* (mestrado). Além dos estudantes que pretendem seguir para a pós-graduação, um total de 22,1% informou que pretende seguir para outro curso de graduação, e 9,9% informaram que pretendem parar definitivamente de estudar (1,6% não responderam).

Descrição dos construtos

As variáveis dos construtos foram submetidas à técnica estatística de Análise Fatorial Exploratória (AFE), o que permitiu a comparação com a proposta previamente definida e os resultados efetivamente encontrados a partir do trabalho de campo. Nenhum dos construtos analisados necessitou de procedimentos de ajuste, visto que a estrutura fatorial gerada manteve a expectativa previamente definida.

As variáveis utilizadas na pesquisa foram agrupadas por construto e foram extraídas as médias e os desvios (ver anexo). Pelos resultados (dado que a escala utilizada foi de 5 pontos, adotou-se como critério de análise o seguinte: valores de média até 3 são baixos; de 3 a 4 são intermediários; e de 4 a 5 são elevados. Para os desvios-padrão, valores até 0,8 são baixos; de 0,8 a 1,0 são médios; e acima de 1,0 são elevados), pôde-se verificar o seguinte:

- As médias das variáveis de interesse pessoal na área foram intermediárias, com oscilação entre 3,23 e 3,99, e os desvios indicaram uma dispersão entre intermediária e alta nas opiniões (entre 0,92 e 1,18). A indicação é de que os estudantes mantêm um bom nível de interesse na área de recursos humanos, embora ocorra uma grande divergência de posições;
- As médias das variáveis de interesse em uma carreira na área apresentaram-se todas em um nível intermediário (médias entre 3,17 e 3,31), enquanto que os desvios obtiveram valores elevados (desvios entre 1,18 e 1,27). A indicação foi

de que os estudantes de Administração possuem um bom interesse em seguir carreira na área de recursos humanos, porém suas posições são bastante divergentes;

- As medidas das variáveis de percepção de impacto educacional e profissional indicaram uma percepção de importância intermediária para os conhecimentos adquiridos nas disciplinas de recursos humanos (médias entre 3,23 e 3,73), e com dispersão de opiniões oscilando entre intermediárias e altas a esse entendimento (desvios entre 0,91 e 1,09).
- As medidas para domínio de habilidades gerenciais apresentam valores intermediários nas suas médias (entre 3,49 e 3,85), indicando uma boa segurança no domínio das habilidades gerenciais de recursos humanos. Já os desvios-padrão podem ser considerados intermediários (variação de 0,86 a 1,08), o que indica que houve uma boa dispersão nas opiniões;
- As variáveis de percepção de necessidade da área no curso apresentaram valores intermediários para as médias e para os desvios (médias oscilando entre 3,60 e 3,97, e desvios-padrão entre 0,88 e 1,00). Conclui-se, assim, que os estudantes consideram as disciplinas da área de recursos humanos necessárias para o curso, porém ainda há uma divergência relativamente alta quanto à percepção entre os pesquisados.

As variáveis também foram analisadas em sua confiabilidade para representar os construtos. Para tanto, foi selecionado o *Alpha* de Cronbach, que foi extraído construto a construto, tendo-se encontrado valores aceitáveis (mínimo de 0,784) em todas as verificações. Assim, considerando os resultados da estrutura fatorial encontrada e da confiabilidade extraída, decidiu-se pela composição das variáveis para gerar uma medida geral de cada construto. Tomando como regra de composição a média dos escores das entradas na planilha correspondentes a cada construto, cinco novas variáveis foram geradas. Os resultados para os valores do coeficiente *Alpha*, das médias e dos desvios-padrão de cada um dos construtos estão expostos na TAB. 2.

TABELA 2 - Medidas dos construtos

Construto	Alpha	Média	Desvio
Interesse pessoal na área	0,784	3,60	0,82
Interesse em uma carreira na área	0,887	3,23	1,10
Percepção de impacto educacional e profissional	0,830	3,80	0,73
Domínio de habilidades gerenciais	0,785	3,67	0,66
Percepção de necessidade da área no curso	0,786	3,44	0,70

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme é possível verificar (TAB. 2), as médias dos construtos apresentam valores sempre intermediários, sendo a maior média para a percepção de impacto educacional e profissional (3,80) e a menor para o interesse em uma carreira na área (3,23). Os desvios-padrão ficaram entre baixos e intermediários, com exceção para a medida de interesse em uma carreira na área, que ficou em um nível elevado (1,1).

Pelo resultado das médias apresentadas, é possível perceber com maior clareza o posicionamento do estudante de Administração em relação aos construtos de referência do estudo. Os dados agregados reafirmam os resultados obtidos no conjunto de variáveis, podendo-se entender que, na avaliação geral dos estudantes, as disciplinas da área de recursos humanos são percebidas como importantes para o curso e para a atuação profissional.

Análise das proposições

As proposições definidas para o estudo foram avaliadas através da técnica estatística de Análise de Regressão, uma vez que esta viabiliza a avaliação da influência simultânea das variáveis independentes sobre uma variável dependente pré-definida. Assim, o construto “interesse pessoal na área foi colocado na condição de dependente, ao passo que os construtos “interesse em uma carreira na área”, percepção de impacto educacional e profissional”, “domínio de habilidades gerenciais”, e “percepção de necessidade da área no curso” foram inseridos como independentes.

Os valores do modelo de regressão estimado encontram-se na TAB. 3. O modelo pode ser considerado consistente ($R^2=0,678$) e, como é possível verificar, todos os construtos apresentaram valores significativos para o coeficiente padronizado ($p<0,05$).

TABELA 3 - Resultados da análise de regressão

Construto	Coeficiente β	Estatística t	Sig. (p valor)
Interesse em uma carreira na área	0,345	5,770	0,000
Percepção de impacto educacional e profissional	0,256	3,364	0,001
Domínio de habilidades gerenciais	0,123	2,244	0,027
Percepção de necessidade da área no curso	0,325	4,329	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir deste resultado, têm-se condições para a análise das proposições, conforme procedido a seguir:

- A proposição P1, que afirmava que “o interesse pessoal do estudante na carreira de recursos humanos influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área”, foi aceita ($\beta=0,345$, $p<0,001$). Dessa forma, tem-se indicação de que o interesse do estudante advém da possibilidade e de sua pretensão de seguir carreira na área;
- A proposição P2, que afirmava que “a percepção pelo aluno do impacto educacional e profissional do conhecimento das disciplinas influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área”, também foi aceita ($\beta=0,256$, $p<0,005$), o que confirma a importância de uma carreira em recursos humanos para que os estudantes elevem seu interesse nas disciplinas da área;
- A proposição P3, que afirmava que “o domínio dos requisitos gerenciais da área de recursos humanos influencia positivamente o nível de interesse pessoal do estudante pela área”, foi confirmada ($\beta=0,123$, $p<0,05$). Nesse caso, é evidenciado que o fato de o estudante se sentir seguro quanto ao domínio das habilidades gerenciais, ou dominar atributos referentes ao exercício da profissão na área de Recursos Humanos, efetivamente importa para a formação do interesse do estudante pela área;
- A proposição P4, que afirmava que “o nível de interesse pessoal do estudante pelas disciplinas da área é positivamente influenciado pela percepção da necessidade da área nos cursos”, foi aceita ($\beta=0,325$, $p<0,001$). A evidência, nesse caso, foi de que o estudante, percebendo a relevância da área de Recursos Humanos para a formação em Administração, passa a ter um maior interesse na área.

QUADRO 1 - Síntese dos resultados dos testes realizados

Proposição	Fator de influência no interesse na área	Resultado
P1	Interesse em uma carreira na área	Aceita
P2	Percepção de impacto educacional e profissional	Aceita
P3	Domínio de habilidades gerenciais	Aceita
P4	Percepção de necessidade da área no curso	Aceita

Fonte: Dados da pesquisa.

Uma síntese destes resultados encontra-se no QUADRO 1. Considerando esses resultados conjuntamente, o destaque maior é que todas as proposições foram aceitas, o que ilustra a necessidade de um cuidado especial por parte dos agentes de formação, não apenas na construção de habilidades gerenciais (que, apesar de relevante, não é o único fator de influência no interesse dos estudantes), mas também para um trabalho especial com os diferentes interesses em uma carreira, e na percepção de impacto que o conhecimento terá na vida acadêmica e profissional do estudante, além da reafirmação do papel e da necessidade das disciplinas de recursos humanos nos cursos de Administração.

Análise de agrupamentos

Como forma de explorar ainda mais os dados da pesquisa, decidiu-se pela submissão das medidas dos construtos agregados à análise de *cluster*. Assim, foi utilizado o método *k-means*, e foi solicitada a extração de três grupos. Os grupos gerados apresentaram-se com um número bem significativo de entradas, e as médias de cada grupo, por construto, estão expostas na TAB. 4, a partir da qual se observa que:

- O *cluster* 1 ficou com 47 entradas (35,9% do total) e as médias em cada construto foram bastante elevadas. Este *cluster* envolveu os estudantes “entusiastas” da área de recursos humanos;
- O *cluster* 2 ficou com 62 entradas (47,3% do total) e as médias dos construtos foram intermediárias (com exceção da média de “interesse em uma carreira”, que ficou já baixo). Este *cluster* envolveu os estudantes “interessados” na área de recursos humanos;
- O *cluster* 3 ficou com 22 entradas (16,8% do total) e as médias dos construtos foram todas baixas (com exceção da média de “domínio de habilidades”, que ficou já intermediária). Entendeu-se que tal *cluster* envolveu os estudantes “avessos” à área de recursos humanos.

Tendo em vista que a Administração é uma área multidisciplinar, com uma série de áreas e campos possíveis de atuação, pode-se considerar que a área de Recursos Humanos é valorizada por um número bastante significativo de estudantes, uma vez que aproximadamente metade dos estudantes (47,3%) mostrou-se no nível de interessados, e cerca de um terço (35,9%) foram entusiastas em suas avaliações. Menos de dois em cada dez alunos de Administração manifestaram-se contrariamente à área (16,8%), um percentual que pode ser considerado pequeno.

TABELA 4 - Grupos gerados e medidas descritivas

Construto	Grupos	Número	Média	Desvio
Interesse pessoal na disciplina	Entusiastas	47	4,34	0,49
	Interessados	62	3,46	0,46
	Avessos	22	2,41	0,49
Interesse em uma carreira na área	Entusiastas	47	4,29	0,53
	Interessados	62	2,91	0,78
	Avessos	22	1,88	0,60
Percepção de impacto educacional e profissional	Entusiastas	47	4,37	0,46
	Interessados	62	3,70	0,57
	Avessos	22	2,88	0,53
Domínio de habilidades gerenciais	Entusiastas	47	3,94	0,65
	Interessados	62	3,67	0,57
	Avessos	22	3,08	0,50
Percepção de necessidade da disciplina no curso	Entusiastas	47	4,00	0,48
	Interessados	62	3,28	0,53
	Avessos	22	2,72	0,62

Fonte: Dados da pesquisa.

Mesmo havendo diferenças estatísticas entre os três grupos ($F=15,859$, $p<0,001$), a verificação das médias indica que a segurança dos estudantes no domínio dos requisitos gerenciais da área está toda em um nível intermediário (para o grupo dos estudantes entusiastas, a média ficou praticamente em um nível já elevado). Estes resultados dão a indicação de que os estudantes têm, em geral, um bom domínio de habilidades da área, mesmo aqueles que não têm maiores interesses em recursos humanos.

Este resultado reflete a ênfase e a relevância da área de recursos humanos nos cursos de Administração, pois indica que, mesmo para quem não tem maiores interesses, há a efetiva construção de habilidades para o gerenciamento de pessoas, o que é sabidamente necessário, não apenas para profissionais da área, mas para todo agente envolvido com a atividade gerencial.

Destacou-se ainda o resultado das médias para o construto interesse na carreira. A verificação foi de que este construto apresentou uma média bastante

elevada para os estudantes entusiastas (o que é esperado) e uma média muito baixa para os estudantes avessos. Já para os estudantes interessados, a média ficou em um nível baixo, sendo inclusive o único construto com média menor que 3 neste grupo. A indicação é de que somente os estudantes entusiastas revelam um interesse consistente em seguir carreira na área, ao passo que os interessados, apesar de apontarem uma boa avaliação nos demais construtos, têm muito pouco interesse em seguir para esta área em sua carreira profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como propósito central avaliar o interesse de estudantes de cursos de Administração pela área de recursos humanos, e gerar uma contribuição relevante para a compreensão do valor que o estudante de Administração atribui para esta área. Considerando o desenvolvimento teórico e os resultados do estudo empírico, acredita-se que este propósito foi satisfatoriamente alcançado, e que os resultados do estudo constituem conhecimento relevante para os gestores de cursos de Administração e de instituições de ensino superior, pois trazem informações que podem viabilizar um melhor direcionamento no processo de ensino. Ademais, os resultados juntam-se aos resultados de outros estudos e, acredita-se, tem o potencial de trazer contribuições para novas pesquisas sobre os estudos de avaliação dos núcleos de ensino e disciplinas do curso.

Pelos resultados do trabalho de campo (cf. item 4), considera-se que o problema de pesquisa foi adequadamente respondido, tendo sido possível avaliar consistentemente o interesse dos estudantes pela área de recursos humanos, além de analisar os potenciais fatores de influência sobre este interesse. Desta forma, atendeu-se aos dois primeiros objetivos definidos, verificando-se que o interesse dos estudantes pesquisados está em um nível intermediário, e que este interesse é consistentemente condicionado pelo interesse em uma carreira na área, pela percepção de impacto educacional e profissional dos conhecimentos da área, pelo domínio dos requisitos operacionais, e pela percepção de necessidade da área no curso (itens 4.2 e 4.3). Adicionalmente, foi possível desenvolver uma tipologia lógica e consistente dos estudantes, tendo-se verificado estudantes muito entusiasmados com a área (entusiastas), outros com um nível intermediário (satisfeitos), e uma

minoria com aversão (avessos), contemplando assim o terceiro objetivo do estudo (item 4.4),

Em termos teóricos, este estudo insere-se no contexto de avaliação curricular, e acredita-se que os resultados são relevantes para uma melhor avaliação da área de formação em análise (recursos humanos), e do próprio curso de Administração. Adicionalmente, o estudo se soma a outros semelhantes, especialmente os de natureza qualitativa e documental, que podem ser avaliados, considerando informações geradas a partir da perspectiva dos estudantes.

Os resultados foram, por outro lado, limitados, uma vez que a amostra foi restrita a apenas cinco instituições, em três cidades diferentes (Curitiba, Fortaleza e Juazeiro do Norte), além do fato da amostragem ter sido feita por conveniência. Seria relevante uma replicação deste estudo em um maior número de instituições, assim como em outros estados e cidades brasileiros, de preferência com métodos de amostragem mais rigorosos.

Além disso, acredita-se que seria interessante para estudos futuros o teste da consistência das proposições da pesquisa em cada um dos três grupos determinados pela análise de *cluster*. Para tanto, é preciso que se utilize uma amostra maior, que seja significativa mesmo quando dividida pelos três grupos. A análise de *cluster* também pode ser comparada com os possíveis grupamentos de outras áreas funcionais, no sentido de demonstrar o valor relativo que cada área possui dentro do curso de Administração.

Objetivando aprofundar o assunto e buscando uma visão mais global da área, outros trabalhos poderão investigar o posicionamento de professores e empresários sobre como deve ser o processo de ensino das habilidades gerenciais da área de recursos humanos e que tipos de propostas podem ser desenvolvidos para despertar o interesse do aluno, na busca de uma convergência entre o contexto de formação e de aplicação prática dos conhecimentos acadêmicos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, F. A Gestão de Recursos Humanos. In: LISBOA, J.; COELHO, A.; COELHO, F.; ALMEIDA, F. (Coord.). **Introdução à gestão de organizações**. Porto: Vida Económica Editorial, 2004.
- ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. **Gestão de cursos de Administração**: metodologias e diretrizes curriculares. São Paulo: Prentice-Hall, 2004.
- BAGOZZI, R. P.; EDWARDS, J. R. A general approach for representing constructs in organizational research. **Organizational Research Methods**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 45-87, 1998.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- CAMEY, J. P.; WILLIAMS, J. K. Selling principles: influencing principles of marketing students' perceptions and attitudes toward marketing as a discipline. **Journal of Marketing Education**, [S. l.], v. 26, n. 2, p. 154-160, Aug. 2004.
- CARAVANTES, G.; PANNO, C.; KLOECKNER, M. **Administração**: teorias e processos. São Paulo: Pearson Prentice-Hall, 2005.
- DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2003.
- FARRELL, C. The development of a marketing self-efficacy scale: an assessment of reliability and construct validity. **Marketing Education Review**, [S. l.], v. 16, n. 3, p. 25-34, Fall 2006.
- HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- MALHOTRA, N. K. **Marketing research: an applied orientation**. 3. ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1999.
- MCINTYRE, F. S.; WEBB, D. J.; HITE, R. E. Service learning in the marketing curriculum: faculty views and participation. **Marketing Education Review**, [S. l.], v. 15, n. 1, p. 35-45, Spring 2005.
- MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Human Resource Management**. Chicago: McGraw-Hill, 1997.
- NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2001, Campinas. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2001.
- YOUNDT, M.; SNELL, S.; DEAN, J.; LEPAK, D. Human resource management, manufacturing strategy and firm performance. **Academy of Management Journal**, [S. l.], v. 39, n. 4, p. 836-866, 1996.