

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO À PESQUISA

AVALIAÇÃO DOS VALORES HUMANOS EM TRABALHADORES
DA CIDADE DE MANAUS

Bolsista: Cristina Costa da Silva, FAPEAM

MANAUS

2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO DE APOIO À PESQUISA
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

RELATÓRIO FINAL
PIB-AS/0020/2013
AVALIAÇÃO DOS VALORES HUMANOS EM TRABALHADORES
DA CIDADE DE MANAUS

Bolsista: Cristina Costa da Silva, FAPEAM

Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

MANAUS

2013

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo apresentar, a correlação dos dados sociodemográficos e valores humanos. Baseado na Teoria Funcionalista o instrumento IVHO – Inventário de Valores Humanos nas Organizações, foi desenvolvido no Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas – LAP-AM, como um trabalho de mestrado em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas de Luciana Chaves Cavalcante. A pesquisa visava aumentar o quadro de amostra, o que foi realizado com sucesso, pois a amostra atual é de 684 participantes, sendo 481 do sexo feminino e 203 do sexo masculino. Foi possível observar que a população masculina, em sua minoria, faz uso em grande escala do fator Realização.

Palavras-chaves: IVHO, Valores Humanos, Amostra.

ABSTRACT

This paper aims to present the correlation of demographic data and human values. Based on the Functionalist Theory IVHO instrument - Inventory of Human Values in Organizations, was developed in the Laboratory of Psychological Assessment of Amazonas - LAP-AM, as a master's thesis in Psychology at the Federal University of Amazonas Luciana Cavalcante Chaves. The research aimed to increase the sample frame, which was successful, because the current sample is 684 participants, 481 were female and 203 male. It was observed that the male population in his minority, uses large-scale realization factor.

Keywords: IVHO, Humans Values, sample.

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - Estatísticas descritivas das idades, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes.....	21
TABELA 02 – Distribuição dos participantes em função do sexo.....	21
TABELA 03 – Distribuição dos participantes em função do estado/país de nascimento.....	21
TABELA 04 – Distribuição dos participantes em função do estado civil.....	22
TABELA 05 – Distribuição dos participantes em função da classe social.....	22
TABELA 06 – Estatísticas descritivas dos fatores Interativa e Normativa e seus descritores.....	24
TABELA 07 – Estatísticas descritivas dos fatores Suprapessoal e Existência e seus descritores.....	24
TABELA 08 – Estatísticas descritivas dos fatores Experimentação e Realização e seus descritores.....	24
TABELA 09 – Comparação estatística entre médias dos fatores e descritores do IVHO a partir das variáveis sócio demográficas (teste <i>t</i> de Student para as variáveis Sexo e Estado Civil, e ANOVA para a variável Classe Social).....	25

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
CONCEITUAÇÃO E PRESSUPOSTOS TEÓRICOS.....	12
DESCRIÇÃO METODOLÓGICA.....	20
RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	24
CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS.....	29

Introdução

O tema valores humanos não é um tema de estudo novo, ao contrário, há muito o tema vem sendo estudado, em uma tentativa de identificar quais valores descrevem que pessoas (ROS, 2006). Inicialmente, o tema era estudado principalmente a partir de uma perspectiva filosófica, por grandes pensadores como Platão e Aristóteles (LIMA, 2011), porém, é somente no século XX que o tema passa a ser mais amplamente estudado, e sua vertente psicológica começa a ser delineada a partir dos estudos de Rokeach e Maslow na década de 1960 (ROS, 2006; LIMA, 2011).

Vários autores trouxeram contribuições para a temática, anteriormente a Rokeach, como Ferdinand Tönnies, Thomas e Znaniecki, Robert King Merton, Talcott Parsons, Clyde Kluckhohn, e Abraham Maslow; porém este último é considerado um expoente na elaboração do construto pela influência que suas ideias tiveram em vários outros teóricos dos valores humanos, principalmente na vertente psicológica (SOUZA, 2012).

Por isso, é a partir de Milton Rokeach que as explicações serão detalhadas.

Perspectiva Individual

Ros (2006) afirma que as teorias sobre valores instauradas sob uma perspectiva individualista são importantes para identificar as preferências valorativas dos sujeitos. Esses valores se apoiam em bases motivacionais que servem, também, para explicar as diferenças individuais.

Seu foco esteve mais voltado para os valores de maneira individual e é, até hoje, considerado o pai do tema na Psicologia Social.

Suas ideias difundiram os principais fundamentos das teorias dos valores, incluindo aspectos como a medição desse construto, seu conteúdo e sua estrutura. Gouveia e colaboradores (2011) afirmam que mais da metade das informações sobre esse tema se deu devido às contribuições desse autor ou derivados delas.

Esse modelo, de acordo com Souza (2012), parte de cinco pressupostos principais, como demonstrados a seguir: 1. Cada indivíduo possui uma gama de valores relativamente pequena; 2. Os valores existentes fazem parte de todos os homens de todas as culturas e sociedades, o que varia é o grau de importância atribuído a cada um dos valores por cada sujeito; 3. Existem sistemas que organizam os valores; 4. Os

valores são derivados de aspectos que podem ser encontrados em vários ambientes, por exemplo: cultura, sociedade, instituições e personalidade de cada indivíduo; e 5. Todos os fenômenos pesquisados por cientistas sociais manifestam, de alguma forma, os valores.

Assim, os valores são definidos por ele, em 1973, como uma crença perene acerca de um modo peculiar de se comportar ou estado final de existência que as pessoas ou sociedades preferem a outros que sejam contrários ou inversos. Enquanto que sua definição de sistema de valor demonstra uma organização permanente de crenças sobre maneiras de conduta ou estados finais de existência que são preferíveis em um contínuo de relativa importância (SOUZA, 2012).

Rokeach ressalta a diferença entre valor, considerado uma crença única que guia o comportamento e não depende de uma ocasião particular que reflete uma preferência pelo preferível socialmente, e atitude, representada por diversas crenças que representam situações exclusivas (MEDEIROS, 2011). Lima (2011) lembra, ainda, que assim como faz a diferenciação entre o valor e atitude, esse autor se esforça para entender a diferença entre o construto valor e muitos outros.

Outra contribuição importante que deu para a temática dos valores foi a elaboração do primeiro instrumento de mensuração específica para valores humanos com a primeira versão das várias que teria o seu instrumento, o Rokeach Value Survey (ROS, 2006).

Para tanto, ele separou os valores em dois tipos principais:

- Terminais: aqueles que são um fim, um objetivo, estes podem ser, ainda, subdividido em pessoais, que são voltados para a própria pessoa; e sociais, que dão ênfase à sociedade, tendo um foco interpessoal, com 18 valores (SOUZA, 2012);
- Instrumentais: os que servem de meio para que um fim seja alcançado, estes podem ser subdivididos em valores de competência, que tem ênfase no intrapessoal e sua infração ocasiona vergonha; e morais, que foca o que é interpessoal, e gera culpa ao ser descumprido, com 18 valores (SOUZA, 2012).

Gouveia (1998) destaca a possibilidade de mudança na organização dos valores durante a vida do sujeito, uma vez que manipulação, aprendizagem ou vivências em determinados contextos sociais, culturais ou pessoais podem ocasionar essa alteração.

Gouveia e colaboradores (2011) destacam algumas das contribuições de Rokeach para o estudo do tema valores: foi ele quem propôs uma classificação inicial para os valores instrumentais e terminais, assim como seus respectivos subtipos; também criou

um método de autoconfrontação no contexto de mudanças de valores; e, propôs uma tipologia ideológico política a partir da combinação de pontuações nos valores de igualdade e liberdade.

Apesar de suas muitas contribuições, Rokeach não ficou isento de críticas. Estas foram desferidas por Gouveia e colaboradores (2011) ao afirmarem que sua medida era de cunho ipsativo, ou seja, ela indica dependência entre pontuações de um mesmo indivíduo; suas buscas empíricas não foram suficientes para testar sua estrutura de valores; e seus estudos foram demasiadamente limitados por tratarem apenas com uma amostra de estudantes universitários dos Estados Unidos da América.

Já os estudos de Schwartz e seus colaboradores foram o tema valores foi retomado e transformado em um dos mais estudados da Psicologia Social atualmente, com isso ele se tornou, desde a década de 1980, a principal referência nesse campo de estudo (MEDEIROS, 2011; LIMA, 2011). Medeiros (2011) aponta sua teoria como uma síntese de contribuições anteriores, em especial as contribuições de Rokeach.

Lima (2011) completa afirmando que a teoria de Schwartz toma o conceito de valores utilizado por Rokeach e aproveita sua metodologia como apoio para a mensuração dos valores, assim como aceita a distinção entre valores terminais e instrumentais. A diferença de Schwartz é que este dá um passo à frente ao elaborar uma teoria mais sólida, fornecendo um conjunto coeso sobre o conteúdo dos valores e especificando a estrutura dinâmica das relações entre eles.

Schwartz e seus colaboradores definem valores como valores como

“(...) (a) conceitos ou crenças, (b) sobre comportamentos ou estados finais desejáveis, (c) que transcendem situações específicas, (d) guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e (e) são ordenados por sua importância relativa como um princípio-guia na vida do indivíduo” (GUERRA, 2005).

A mensuração dos valores em sua proposta ocorre através do mapeamento deles em um espaço bidimensional, organizando-os em distintos tipos motivacionais, em um modelo de dez tipos motivacionais (MEDEIROS, 2011). Souza (2012), Lima (2011) e Medeiros (2011) demonstram os 10 tipos de valores juntamente com seus marcadores valorativos, como a seguir:

1. *Autodireção*. Abrange a procura por independência do pensamento e ação, abrangendo escolhas, criatividade e exploração. Exemplos de marcadores valorativos para esse tipo motivacional são: criatividade, independente e liberdade;

2. *Estimulação*. Tem a ver com a busca por atividades e coisas excitantes, novidades e mudanças na vida. Exemplos de marcadores valorativos são ser atrevido, uma vida excitante e uma vida variada;

3. *Hedonismo*. O indivíduo com esse tipo motivacional busca por prazer e gratificação sexual, seus marcadores valorativos podem ser: desfrutar da vida e prazer;

4. *Realização*. Pessoas com preferência pela demonstração de sucesso pessoal e competência a partir de padrões sociais aceitáveis possuem esse tipo de motivação, seus marcadores valorativos podem ser ambicioso, capaz e obter êxito;

5. *Poder*. Este tipo motivacional sugere uma busca por status social e prestígio, além de controle e/ou comando sobre pessoas e recursos, possíveis marcadores valorativos são autoridade, poder social e riqueza;

6. *Segurança*. Refere-se a busca por segurança, harmonia e permanência da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo, são exemplos dos marcadores valorativos deste tipo de valor a ordem social, a segurança familiar e a segurança nacional;

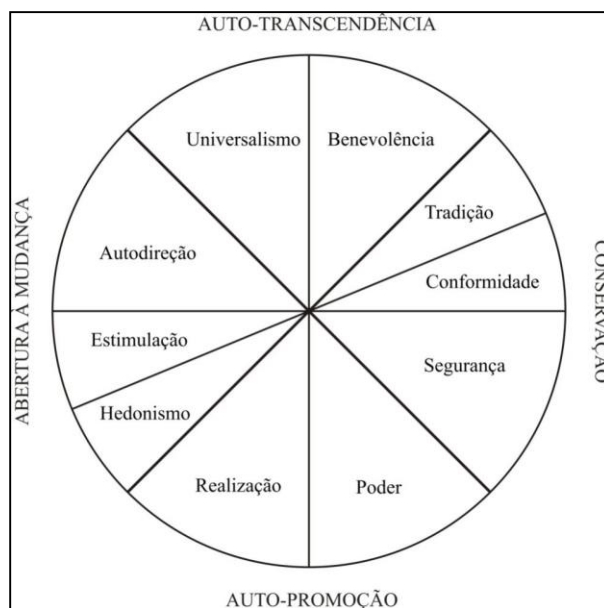
7. *Conformidade*. Compreende a restrições de atos, impulsos e inclinações que violam as expectativas e regras sociais vigentes, seus marcadores valorativos podem ser: autodisciplina, bons modos e obediência;

8. *Tradição*. É traduzido pela busca de respeito, compromisso e anuência aos costumes e ideias estabelecidos pela cultura ou religião, seus exemplos de marcadores valorativos são: devoto, honra aos pais e mais velhos, respeito pela tradição e vida espiritual;

9. *Benevolência*. São importantes a procura e preservação do conforto das pessoas com quem se cultiva relações de intimidade, seus marcadores valorativos podem ser: ajudando, honesto, não-rancoroso e ter sentido na vida;

10. *Universalismo*. Compreende a procura por compreensão, tolerância, aceitação e conforto de todos, assim como do amparo e preservação dos recursos naturais, seus exemplos de marcadores valorativos são: aberto, amizade verdadeira, igualdade, justiça social, protetor do meio ambiente, sabedoria, um mundo em paz e um mundo de beleza.

Outro ponto importante que é considerado por Schwartz é a ideia de que os tipos motivacionais se distribuem de acordo com uma estrutura circular. Esse autor tentou facilitar a compreensão da estrutura desses valores através da diagramação dos mesmos, como na figura a seguir.



Estrutura Bidimensional dos tipos motivacionais

Fonte: SCHWARTZ, 2006.

Guerra (2005) e Souza (2012) apontam, ainda, que a tipologia de Schwartz parte de três requisitos basilares para a existência humana: as necessidades biológicas; as necessidades de interação social; e as necessidades de sobrevivência e funcionamento grupal.

Sem dúvida o trabalho de Schwartz é um dos mais importantes na pesquisa com valores humanos, ainda assim, é criticado por alguns pesquisadores. Como Gouveia (1998, 2003) e Gouveia e colaboradores (2011). Suas principais críticas são a respeito desse modelo são a falta de uma base teórica que baseie a origem dos valores, o que gera indeterminação no número de tipos motivacionais (GOUVEIA, 1998); a ideia de conflitos entre valores, uma vez que todos os valores são desejáveis, eles não podem ser conflitivos (GOUVEIA, 2003); assim como a não inclusão de algumas dimensões que parecem essenciais quando é colocada a ideia de que os valores representam cognitivamente as necessidades (GOUVEIA et. al., 2011); existe, ainda, certa dificuldade por parte de alguns pesquisadores em corroborar com sua estrutura valorativa em suas pesquisas, sugerindo um modelo mais reduzido, contendo de seis a oito tipos motivacionais (MEDEIROS, 2011).

Teoria Funcionalista dos Valores Humanos

Gouveia (1998) realizou uma revisão teórica acerca do tema valores, encontrando limitações apresentadas pelos modelos, principalmente no que diz respeito a fonte e a natureza dos valores. Esse autor ainda comenta que a ambiguidade de admitir valores desejáveis e, ao mesmo tempo, considerá-los negativos é favorecida pela diminuta quantidade de teorias que abarcam esse tema.

Ao perceber essas limitações, Gouveia achou inapropriado utilizar os modelos teóricos existentes até o momento, então iniciou uma busca para entender se esses modelos poderiam ser melhor estruturados, tentando encontrar as ideias convergentes.

Com isso, Gouveia com seus colaboradores desenvolveram um novo modelo, que não deve ser reconhecido como uma contraposição aos demais modelos existentes, mas como um modelo integrador e parcimonioso, com objetivo de contribuir para o desenvolvimento teórico da área (SOUZA, 2012).

A presente pesquisa foi iniciada no mês de Agosto de 2013, sendo os meses de Outubro e Novembro de 2013 dedicados à coleta de dados. A apuração e análise dos resultados se estenderam de Dezembro de 2013 à Abril de 2014, tendo sido utilizado o instrumento IVHO – Inventário de Valores Humanos nas Organizações para à busca do material necessário.

Conceituação e Pressupostos Teóricos

Nessa teoria, os valores são definidos como critérios de orientação que guiam a ação humana e expressam cognitivamente suas necessidades básicas (GOUVEIA et. al., 2009; GOUVEIA et. al., 2010). E admite quatro pressupostos fundamentais:

O primeiro pressuposto é que a natureza humana naturalmente positiva, o homem é essencialmente bom (SOUZA, 2012). O segundo pressuposto é, como vários autores compreendem, que a base motivacional dos valores humanos, porém como acontece a mudança de motivação em valores humanos ou o contrário não é óbvio, portanto, necessita que seja explicado (LIMA, 2011). O terceiro pressuposto assume que os valores tem caráter terminal. Vários autores adotaram a subdivisão dos valores em instrumentais e terminais (SOUZA, 2012), porém pode-se assumir que esta é uma subdivisão dispensável uma vez que os valores instrumentais podem ser transformados em terminais (LIMA, 2011). O quarto e último pressuposto é que os valores servem como princípios guias individuais. (GOUVEIA, 2008).

Gouveia e colaboradores (2009) entram em consenso com os demais autores sobre o tema valores ao admitirem que o construto possua determinadas características. São elas: eles são conceitos ou categorias sobre estados desejáveis de existência que transcendem situações específicas e assumem diferentes graus de importância, guiando a seleção e avaliação de condutas e eventos e representando cognitivamente as necessidades humanas.

As Funções Principais dos Valores

Em 2008, Gouveia e colaboradores afirmaram que são poucos os estudos que fazem referência às funções dos valores humanos e que apenas duas funções são consensuais acerca do tema. A função de guiar comportamentos humanos e expressar as necessidades do homem. Então, em 2009, Gouveia e seus colaboradores entendem as funções como os aspectos psicológicos cumpridos pelos valores ao guiar comportamentos e representar cognitivamente as necessidades humanas.

Tipos de orientações

Gouveia e colaboradores (2011) afirma que a distinção entre valores pessoais e sociais é fundamental de orientação do ser humano. Sendo assim, avaliar-se que as pessoas podem ser guiadas por valores pessoais ou sociais.

Souza (2012) e Lima (2011) acrescentam que alguns estudos percebem a formação de um terceiro grupo, no qual não predominam exclusivamente os valores pessoais nem os sociais, mas são congruentes com ambas as orientações. A este terceiro grupo, Gouveia (1998, 2003) denominou de central por se encontrar entre os outros 2 tipos de orientação. Estes valores são chamados centrais por serem considerados a base organizadora dos valores, sendo compatível com ambos (pessoais e sociais) (LIMA, 2011).

A partir desta explanação, pode-se concluir que a função dos valores como guia do comportamento humano é classificada como tipo de orientação, e concebida a partir de três possibilidades de orientação: social, central e pessoal (SOUZA, 2012).

Tipos de motivadores

Gouveia e colaboradores (2009) admitem que a correspondência entre valores e necessidades humanas não é perfeita, porém, acredita-se que é através da representação cognitiva dessas necessidades que se chega aos valores como concebidos por essa teoria. Medeiros (2011) lembra que Inglehart, em sua teoria, propunha que os valores poderiam representar as necessidades humanas, assim como outros autores o fizeram.

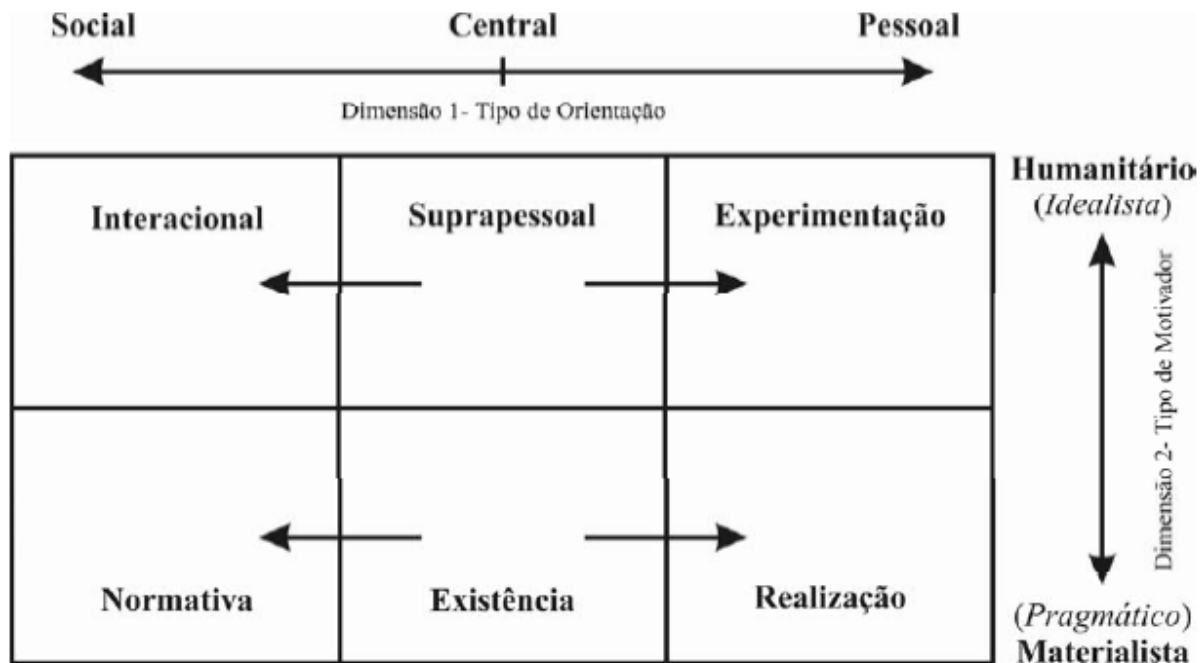
Gouveia e colaboradores (2003, 2011) coloca que essas representações cognitivas podem ser classificadas como materialistas (pragmáticos) ou idealistas (humanitárias), de acordo com a necessidade que representam cognitivamente (MEDEIROS, 2011).

Com essa visualização, pode-se perceber que a segunda função dos valores é expressar cognitivamente as necessidades humanas, o que corresponde à dimensão valorativa do tipo motivador, subdividindo-se em materialista e idealista (LIMA, 2011).

Combinando as duas dimensões: as seis subfunções valorativas

Baseando-se nas dimensões principais da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: tipo de orientação e tipo de motivador, Gouveia (2003) cruzou essas dimensões, permitindo identificar um modelo 3x2 dos valores com 06 subfunções,

sendo elas: interacional, suprapessoal, experimentação, normativa, existência e realização. Este cruzamento será apresentado na figura a seguir.



Dimensões, funções e subfunções dos valores básicos.

Fonte: GOUVEIA, 2009.

Em um apanhado geral, pode-se compreender que os valores considerados pela Teoria Funcionalista dos Valores Humanos são somente os terminais e positivos, uma vez que esta compreende o homem como um ser benevolente e que, por isso, os valores devem ser desejáveis. A teoria pressupõe que duas dimensões são suficientes para descrever todos os valores humanos, e a combinação delas resulta em seis subfunções valorativas, que podem ser representadas em um espaço bidimensional. A maneira como as subfunções são apresentadas neste espaço é o que se chama de hipótese de estrutura (GOUVEIA, 1998, 2003).

A hipótese de conteúdo também é aceita nessa teoria, uma vez que Gouveia e colaboradores (2011) demonstram que a lista de valores utilizada representa os valores mais vezes citados na literatura, mesmo não sendo extensa. E, ainda, estes valores, juntamente com suas funções, e subfunções correspondem à realidade (MEDEIROS, 2011).

A descrição de cada subfunção será dada a seguir, especificando-se seu tipo de orientação e tipo de motivador, e os descritores que são utilizados para representá-las em geral.

Subfunção existência (motivador materialista + orientação central) - concebe as necessidades mais fundamentais de sobrevivência do homem (biológica e psicológica) e

a necessidade de segurança (MEDEIROS, 2011). Por estar situada na subfunção central, esta subfunção serve de referência para as de realização e normativa. Abaixo se encontram os valores constituem a esta subfunção:

Sobrevivência: É o representante das necessidades humanas mais básicas (comer, beber, dormir). Os indivíduos que endossam esses valores geralmente passaram por momentos de escassez econômica ou vivem sem recursos econômicos básicos (SOUZA, 2012) e se não forem saciados em determinado prazo, podem ocasionar a morte (GOUVEIA, 2003).

Estabilidade pessoal: O controle é um dos aspectos mais importantes para o indivíduo alto nessa subfunção (MEDEIROS, 2011). Sua ênfase está na vida organizada e planejada. Pessoas que se guiam por este valor procuram garantir sua própria sobrevivência, tendo uma vida que seguem padrões fixos, focada em aspectos práticos, orientada para o imediato (GOUVEIA et. al., 2011).

Saúde: Este é um valor que também visa a segurança, evitar coisas que possam causar perigo a vida desse indivíduo, por isso, busca sempre um grau elevado de saúde (SOUZA, 2012). A saúde, para o indivíduo que tem esse valor elevado, não se restringe ao não estar doente, mas está ligada ao bem-estar geral (GOUVEIA, 2003). Fica evidente, dessa maneira, a representação das necessidades de sobrevivência e segurança.

Subfunção realização (motivador materialista + orientação pessoal) – o foco está no que é imediato, representando as necessidades de auto-estima e de sistemas hierárquicos baseados na competência pessoal (GOUVEIA et. al., 2011). Tais pessoas são pragmáticas nas suas decisões e comportamentos, os ganhos pessoais e materiais podem ser uma demanda a ser cumprida quando são necessárias interações sociais prósperas. É estimado que os jovens adultos ou uma educação em contextos disciplinar e formalmente rígidos são as características mais comuns nesta subfunção (SOUZA, 2012). Abaixo, os valores que representam esta subfunção:

Êxito: A ênfase vai estar no alcance das metas estabelecidas o quanto antes. Indivíduos com esse descritor buscam o sucesso que constituem seu ideal, possuem alto índice de competitividade e procuram vantagens pessoais querendo se sentir em destaque (MEDEIROS, 2011; SOUZA, 2012).

Poder: está baseada no poder social e autoridade. Este indivíduo se sente bem quando tem o poder de influenciar os demais, tomando decisões ou sendo chefe de uma equipe (GUERRA, 2005). Assim, a ênfase é dada à hierarquia, à imagem pessoal

reconhecida socialmente (SOUZA, 2012). A subfunção tende a ser ignorada por pessoas com escolaridade e nível econômico elevados (MEDEIROS, 2011).

Prestígio: sua ênfase está no contexto social, dando importância ao ter uma imagem pública. Os demais somente são importantes se seu envolvimento estiver ligado ao benefício próprio (GOUVEIA, 2011).

Subfunção normativa (motivador materialista + orientação social) – Está voltado para o cumprimento das normas sociais, representando a necessidade de controle. Está correlacionado às demandas institucionais e sociais, assim como a tradição. O indivíduo que compartilha destes valores dá extrema importância à autoridade, por isso, a obediência é importante (LIMA, 2011). Geralmente está intrínseco a pessoas mais idosas, e menos relacionada a comportamentos anticonvencionais (FORMIGA, 2002). Os valores que representam esta subfunção são:

Obediência: A ênfase está no cumprimento de deveres e obrigações diárias, assim como no respeito aos pais e pessoas mais velhas (SOUZA, 2012). A educação no sistema de ensino tradicional é comum em pessoas que tenham esse valor, bem como a idade mais avançada. Geralmente são pessoas que seguem estritamente às normas (MEDEIROS, 2011). Representa uma pré-condição de disciplina no grupo ou na sociedade (GUERRA, 2005).

Religiosidade: Representa a necessidade de segurança (SOUZA, 2012) e controle para lidar com realidades adversas (MEDEIROS, 2011). Indêpende de preceitos religiosos, porém, é reconhecida uma entidade superior que dá a segurança de harmonia social para uma vida em paz (GOUVEIA, 2011).

Tradição: Concebe o pré-requisito de disciplina em grupos ou na sociedade, buscando a satisfação das necessidades. Sugere respeito aos padrões morais seculares e contribui para a harmonia social (SOUZA, 2012). Os padrões morais seculares são respeitados, contribuindo, dessa maneira, para a harmonia social. Indivíduos voltados para este valor visam a manutenção de padrões culturais dos seus pais e mestres (MEDEIROS, 2011). Contribui para o aumento da harmonia social (GOUVEIA, 2003).

Subfunção suprapessoal (motivador idealista + orientação central) – Vem representar as necessidades de estética, cognição e autorrealização, que auxilia na categorização do mundo de maneira sólida. Sua organização cognitiva é clara e estável. A tomada de decisões geralmente está vinculada a critérios universais graças a uma forma de pensar mais ampla (LIMA, 2011). Seus valores são:

Beleza: compreende as necessidades estéticas em uma orientação global, não estando voltada a pessoas ou objetos específicos, e sem interesses em relação aos benefícios (GUERRA, 2005). A beleza em si é buscada por apreciar o que é belo, o que independe da natureza do objeto, ou seja, sem limitações pragmáticas, inclui uma ideia geral de estética (GOUVEIA, 2003).

Conhecimento: Representa as necessidades cognitivas, com caráter extra-social. Quem enfatiza este valor busca a atualização de seus conhecimentos (SOUZA, 2012). É interessado no saber em si, buscando informações acerca de vários temas (MEDEIROS, 2011).

Maturidade: Autorrealização é a necessidade representada por este valor. Vem descrever satisfação consigo mesmo, e a utilidade na vida, com um sentido existencial. Indivíduos que se baseiam nesse valor, agem de acordo com uma orientação universal, sem se limitar a coisas e bens materiais (GOUVEIA, 2003).

Subfunção experimentação (motivador idealista + orientação pessoal) – Aqui são representadas as suposições do princípio do prazer, estando diretamente conectado à necessidade fisiológica de satisfação. Este valor tem a ver com mudanças e inovações em estruturas de organizações sociais. Os jovens são quem endossa esta subfunção com mais facilidade (LIMA, 2011). A conformidade com as regras sociais não é comum nestes valores e não buscam metas (FORMIGA, 2002). Esta subfunção é composta pelos seguintes valores:

Emoção: É representante da necessidade fisiológica de excitabilidade, procurando por experiências perigosas e arriscadas (GUERRA, 2005). A ênfase, nesse caso, é dada ao risco, que necessariamente está envolvido. A conformidade às regras sociais é baixa e é mais comum em pessoas mais jovens (CHAVES, 2004).

Prazer: A necessidade a que corresponde é a orgânica de satisfazer-se (SOUZA, 2012). A ênfase é dada ao aproveitamento da vida, e não a algo concreto (MEDEIROS, 2011). Pessoas que dão prioridade a este valor tem maior probabilidade de apresentar comportamentos desviantes (PIMENTEL, 2004).

Sexualidade: Vem representar a necessidade por sexo, sendo comum ser tratado como um de moralidade religiosa na literatura. Valoriza a obtenção de prazer estritamente sexual (SOUZA, 2012). Revela-se como um modelo principalmente para jovens adolescentes ou pessoas que foram ou são privadas desse estímulo (GOUVEIA, 2003). Não é constituído por algo fisiológico, mas como uma escolha no contexto de

busca de parceiro(a) e alcance de prazer, percebido como desfrute da vida (MEDEIROS, 2011).

Subfunção interativa (motivador idealista + orientação social) – As relações entre indivíduos e seu destino comum ficam acentuadas nessa subfunção. As necessidades de pertencimento, amor e afiliação estão representadas. Todos os aspectos relacionados às relações interpessoais estão inseridos nos seus valores, os contatos sociais são uma meta em si. A constituição familiar (relações íntimas estáveis) é o principal foco de pessoas que adotam esses valores, principalmente quando são mais jovens (LIMA, 2011; MEDEIROS, 2011). Esta subfunção é formada pelos valores:

Afetividade: Relaciona-se com os aspectos mais íntimos da vida social, com ênfase nos relacionamentos íntimos, afetos, relações familiares, compartilhamento de cuidados, prazeres e tristezas (SOUZA, 2012; GUERRA, 2005). Representa a necessidade de amor (MEDEIROS, 2011).

Apoio social: É enfatizada a necessidade de afiliação, com a ênfase voltada a segurança possível ao contar com o suporte dos demais (GUERRA, 2005). Nesse sentido, apregoa o sentimento de não estar sozinho no mundo e, quando necessitar, obter ajuda de outras pessoas (SOUZA, 2012).

Convivência: É uma representação das relações interpessoais entre um indivíduo e um grupo, sendo necessário um sentido de identidade social, o que expressa o entendimento de pertencimento a um grupo social, não estar sozinho no mundo (SOUZA, 2012; MEDEIROS, 2011).

Valores Humanos nas Organizações

Como foi comentado anteriormente, os valores humanos influenciam em diversas fenômenos sócio-psicológicos por ser um construto central nessa área de estudo (GOUVEIA, 2009). Tamayo e Borges (2006) enfatizam que os indivíduos fazem diferenciação no que está ao seu redor, e o que dá a eles essa dimensão são os valores. São os valores que vão expressar preferências por objetos, pessoas, ideias. Zanelli e Bastos (2004) comentam sobre a centralidade do trabalho na vida do ser humano. Esses autores continuam explicando que os trabalhadores passam grande parte do seu dia em organizações aonde sentem, entram em conflitos, tomam decisões, preferem ideias e objetos. Isso implica na organização ser um local extremamente propício para a expressão dos valores humanos por fazer parte do dia-a-dia do ser humano.

Tamayo (1998) coloca duas maneiras de se estudar os valores dentro da organização: através do estudo dos documentos oficiais (busca por valores oficiais da empresa) ou analisando os valores praticados pelos membros da empresa. Este autor afirma que a discussão acerca dos valores organizacionais é importante devido a influência causal que este gera: valores humanos → vida organizacional → valores organizacionais → imagem da empresa → comportamento. Gouveia (2009) explica esse modelo da seguinte maneira: o trabalhador ao ser agregado a organização, possui valores de interações sociais precedentes, que influenciam a maneira que eles absorvem as regras, tradições e diretrizes da organização, bem como na observação do comportamento de outros trabalhadores, o que lhe mostra os valores organizacionais. Os novos valores, modificados pelo convívio na organização, geram uma nova gama de valores e passa a influenciar nos seus comportamentos. Essa influencia pode se dar, por exemplo, em sua satisfação com o trabalho ou seu comprometimento organizacional.

É importante enfatizar que são dois os temas de preocupação geral: o processo de valorização do trabalho sobre os outros aspectos da vida ou sobre o conjunto geral de valores humanos, assim como a identificação dos muitos valores do trabalho (TAMAYO, BORGES, 2006).

Existem muitos estudos já foram realizados sobre o tema valores dentro de organizações. Esses estudos são sobre liderança, satisfação com o trabalho, bem-estar subjetivo no trabalho, gerenciamento de concorrências, relacionamento com os superiores, maneiras eficazes de lidar com as concorrências de trabalho, burn out e fadiga, comprometimento organizacional, etc. (SMITH, et. al., 2006, GOUVEIA, et. al., 2009).

Tamayo em conjunto com vários de seus colaboradores vem demonstrando a importância dos valores para as organizações no Brasil (TAMAYO, 1998; TAMAYO et al., 2001; TAMAYO; PORTO, 2005).

Gouveia e colaboradores (2009) demonstrou a eficácia que a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos e sua aplicabilidade para a gestão de pessoas e organizações.

O presente estudo se dará no âmbito da identificação dos valores nas organizações, visando compreender os valores utilizados pelos trabalhadores para lidar com as dificuldades diárias em uma organização, buscando facilitar a gestão de pessoas e das organizações como um todo através do reconhecimento dos valores.

Descrição Metodológica

Esse trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de campo do tipo quantitativo-descritivo.

- **Participantes:**

Os participantes da pesquisa tem uma amostra de 684 indivíduos, onde todos são residentes de Manaus, contudo uma quantidade significativa é natural de outros estados e também países. Todos que compõem a amostra são universitários da Faculdade Martha Falcão – FMF de cursos diversos.

Em relação ao sexo, 70,2% eram do sexo feminino e 29,6% do sexo masculino. A média dos anos de estudos foi 13,78 anos (DP = 3,00). A maioria da amostra é amazonense (82,8%), sendo ainda citados os estados do Acre, Amapá, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Piauí, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, como também os países do Japão, Normandia, Paraguai, Peru e Venezuela. Observou-se uma predominância de pessoas solteiras (73,1%), seguindo por 20,6% casados, 1,8% união estável, 1,2% divorciados e ,7% viúvos. Com relação a idade em que começou a trabalhar a média é de 17,75 anos (DP = 3,09). Já com o tempo em que permaneceu na empresa a média é de 37,78 meses (DP = 52,29). E através dos Indicadores de Classificação Econômica Familiar, a classe social mais representativa foi a B2 (26,4%), seguida pela C1 (22,0%), B1 (18,5%), A2 (17,2%), C2 (8,9%), A1 (5,3%) e D (1,3%).

Considerando o objetivo de estudar a correlação entre dados sociodemográficos e valores humanos, foram utilizados os seguintes critério:

Critérios de inclusão na amostra:

- a) Livre concordância em participar da pesquisa através do aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;
- b) Estar trabalhando no momento da coleta de dados.

Critérios de exclusão da amostra:

- a) Desistir de participar da pesquisa;
- b) Solicitar que seus dados sejam excluídos da amostra;
- c) Deficiência no rapport durante a coleta de dados.

A tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das idades, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes.

		Idade	Escolaridade (em anos)	Idade em que começou a trabalhar	Tempo de empresa (em meses)
<i>N</i>	<i>Válidos</i>	679	518	429	518
	<i>Perdidos</i>	6	167	256	167
	<i>Média</i>	26,68	13,78	17,75	37,78
	<i>Desvio Padrão</i>	8,80	3,00	3,09	52,29
	<i>Mínimo</i>	11	11	7	0
	<i>Máximo</i>	62	49	38	288

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das idades, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes.

Fonte: Pesquisa de Campo.

A tabela 2 apresenta a distribuição dos participantes em função do sexo.

Percentil	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
<i>Feminino</i>	481	70,2	70,2	70,4
<i>Masculino</i>	203	29,6	29,6	100,0

Tabela 2 – Distribuição dos participantes em função do sexo.

Fonte: Pesquisa de Campo.

A tabela 3 apresenta a distribuição dos participantes em função do estado/país de nascimento.

Percentil	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
<i>AC</i>	6	,9	,9	2,2
<i>AM</i>	567	82,8	82,8	85,0
<i>AP</i>	1	,1	,1	85,1
<i>BA</i>	3	,4	,4	85,5
<i>CE</i>	8	1,2	1,2	86,7
<i>DF</i>	2	,3	,3	87,0
<i>Kanagawa/Japão</i>	1	,1	,1	87,2
<i>MA</i>	3	,4	,4	87,6
<i>MG</i>	3	,4	,4	88,0
<i>Normandia</i>	1	,1	,1	88,2
<i>PA</i>	39	5,7	5,7	93,9
<i>Paraguai</i>	1	,1	,1	94,0
<i>PB</i>	2	,3	,3	94,3
<i>PE</i>	2	,3	,3	94,6
<i>Peru</i>	1	,1	,1	94,7
<i>PI</i>	1	,1	,1	94,9
<i>PR</i>	6	,9	,9	95,8
<i>RD</i>	1	,1	,1	95,9
<i>RJ</i>	7	1,0	1,0	96,9
<i>RN</i>	1	,1	,1	97,1
<i>RO</i>	2	,3	,3	97,4
<i>RR</i>	2	,3	,3	97,7
<i>RS</i>	2	,3	,3	98,0
<i>SC</i>	2	,3	,3	98,2
<i>SL</i>	1	,1	,1	98,4
<i>SP</i>	10	1,5	1,5	99,9

<i>Venezuela</i>	1	,1	,1	100,0
------------------	---	----	----	-------

Tabela 3 – Distribuição dos participantes em função do estado/país de nascimento.
Fonte: Pesquisa de Campo.

A tabela 4 apresenta a distribuição dos participantes em função do estado civil.

Percentil	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
<i>Casado</i>	141	20,6	20,6	22,6
<i>Divorciado</i>	8	1,2	1,2	23,8
<i>Outro</i>	4	,6	,6	24,4
<i>Solteiro</i>	501	73,1	73,1	97,5
<i>União Estável</i>	12	1,8	1,8	99,3
<i>Viúvo</i>	5	,7	,7	100,0

Tabela 4 – Distribuição dos participantes em função do estado civil.
Fonte: Pesquisa de Campo.

A tabela 5 apresenta a distribuição dos participantes em função da classe social.

Percentil	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
<i>A1</i>	36	5,3	5,3	5,5
<i>A2</i>	118	17,2	17,2	22,8
<i>B1</i>	127	18,5	18,5	41,3
<i>B2</i>	181	26,4	26,4	67,7
<i>C1</i>	151	22,0	22,0	89,8
<i>C2</i>	61	8,9	8,9	98,7
<i>D</i>	9	1,3	1,3	100,0

Tabela 5 – Distribuição dos participantes em função da classe social.
Fonte: Pesquisa de Campo.

- **Material / Instrumentos**

Foram utilizados para esta pesquisa os seguintes materiais:

1. Formulário de Evolução Escolar e de Saúde e Classificação Socioeconômica para identificar e descrever aspectos sócio-demográficos e econômicos dos participantes;
2. Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO);
3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE);
4. Notebook e programas computacionais para pesquisas teóricas, registro e análises estatísticas dos dados, dentre eles o Microsoft Office World 2010, Microsoft Office Excel 2010, o SPSS Statistics 17.0, o EndNote X3 e o Google Chrome 17.0.

- **Procedimentos**

Serão contatadas as coordenações do curso de graduação da Faculdade Martha Falcão – FMF, para que concordem com a participação de seus alunos na presente pesquisa e que permitam a entrada em suas dependências para que sejam contatados seus alunos. Com a autorização da coordenação e do professor, que estava sala no momento em que ocorreu o desenvolvimento da pesquisa, os alunos foram abordados pela visita e foram informados sobre os objetivos da pesquisa e a aplicação do instrumento.

A aplicação ocorreu de forma coletiva, em grupos de 20 a 40 pessoas. Os voluntários expressaram seu consentimento no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo garantido a eles sigilo nas etapas de apuração. Após o preenchimento do TCLE, os participantes responderam ao questionário sociodemográfico, seguido pelo teste IVHO. O procedimento levou 50 minutos em média. Depois das aplicações, cada protocolo recebeu um número a fim de confirmar o sigilo aos resultados.

Os dados sociodemográficos juntamente com as respostas do instrumento IVHO, foram transferidas para um programa no computador nomeado de Apurador do IVHO, de uma forma sistematizada.

Com esses dados coletados, foi possível a realização da análise estatística dos mesmos.

Participaram como colaboradores da pesquisa alunas do curso de Psicologia da FMF e da UFAM, e um Psicólogo.

Resultados e Discussão

Os dados obtidos através do IVHO, em consonância com o objetivo da pesquisa estão representados pela Tabela 6, 7 e 8.

	Afetividade	Convivência	Apoio Social	INTERATIVA	Obediência	Religiosidade	Tradição	NORMATIVA
<i>N</i>	685							
<i>Média</i>	50,78	51,21	51,57	50,92	52,02	52,99	51,49	51,99
<i>Desvio Padrão</i>	29,55	28,87	28,70	28,53	27,86	28,69	28,61	28,17
<i>Mínimo</i>	1	0	0	0	0	0	0	0
<i>Máximo</i>	99	94	90	99	95	90	97	99

Tabela 6 – Estatísticas descritivas dos fatores Interativa e Normativa e seus descritores.
Fonte: Pesquisa de Campo.

	Beleza	Conhecimento	Maturidade	SUPRAPESSOAL	Saúde	Estabilidade Pessoal	Sobrevivência	EXISTÊNCIA
<i>N</i>	685							
<i>Média</i>	51,10	51,27	52,05	51,21	51,23	52,01	51,06	50,95
<i>Desvio Padrão</i>	28,34	28,60	28,25	28,22	29,26	28,34	28,41	28,80
<i>Mínimo</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Máximo</i>	93	94	95	98	94	92	97	98

Tabela 7 – Estatísticas descritivas dos fatores Suprapessoal e Existência e seus descritores.

Fonte: Pesquisa de Campo.

	Emoção	Prazer	Sexualidade	EXPERIMENTAÇÃO	Poder	Prestígio	Êxito	REALIZAÇÃO
<i>N</i>	685							
<i>Média</i>	50,59	51,58	49,67	49,69	51,13	51,15	52,05	51,13
<i>Desvio Padrão</i>	28,85	28,86	29,30	28,61	29,04	28,61	28,61	28,48
<i>Mínimo</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Máximo</i>	96	95	99	99	94	91	92	96

Tabela 8 – Estatísticas descritivas dos fatores Experimentação e Realização e seus descritores.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Segundo o objetivo específico da pesquisa apresentada os dados obtidos da correlação entre os dados sociodemográficos e valores obtidos está representado pela Tabela 9.

	<i>N</i>	SEXO			ESTADO CIVIL			CLASSE SOCIAL						
		Fem	Masc		Solteiro	Casado		A1	A2	B1	B2	C1	C2	
		481	203	<i>p</i>	501	153	<i>p</i>	36	118	127	181	151	61	<i>p</i>
Afetividade	<i>Média</i>	11,95	11,90	0,87	12,01	11,54	0,17	12,64	12,77	11,79	11,78	11,35	12,39	0,03
	<i>DP</i>	3,67	3,94		3,76	3,68		3,44	3,91	3,69	3,57	3,99	3,31	
Convivência	<i>Média</i>	16,10	15,81	0,28	15,88	16,42	0,04	14,97	15,66	16,19	16,39	15,84	16,33	0,09
	<i>DP</i>	3,16	3,11		3,25	2,70		3,59	3,31	3,14	2,99	3,24	2,67	
Apoio Social	<i>Média</i>	17,33	17,32	0,94	17,21	17,65	0,05	17,36	17,31	17,39	17,28	17,22	17,75	0,90
	<i>DP</i>	2,83	2,94		3,01	2,28		2,98	2,87	2,79	2,96	2,96	2,29	
INTERATIVA	<i>Média</i>	45,38	45,02	0,57	45,10	45,61	0,40	44,97	45,74	45,37	45,46	44,41	46,48	0,51
	<i>DP</i>	7,41	7,49		7,81	6,22		7,76	7,88	7,22	7,21	8,07	5,59	
Obediência	<i>Média</i>	15,77	15,73	0,89	15,69	15,84	0,62	15,64	15,19	15,97	15,76	15,95	15,93	0,38
	<i>DP</i>	3,08	3,26		3,10	3,27		2,62	3,00	3,07	3,25	3,37	2,86	
Religiosidade	<i>Média</i>	15,67	14,01	0,00	14,66	16,52	0,00	14,06	13,87	15,26	15,51	15,75	15,74	0,01
	<i>DP</i>	4,13	5,27		4,70	3,85		4,52	5,05	4,39	4,64	4,15	4,24	
Tradição	<i>Média</i>	13,91	14,47	0,08	14,14	13,84	0,39	15,67	14,21	14,39	13,99	13,91	12,79	0,01
	<i>DP</i>	3,79	3,85		3,89	3,56		3,56	4,23	3,78	3,60	3,78	3,58	
NORMATIVA	<i>Média</i>	45,35	44,22	0,09	44,50	46,20	0,02	45,36	43,27	45,62	45,27	45,62	44,46	0,18
	<i>DP</i>	7,78	8,68		8,18	7,75		6,23	8,83	7,86	8,10	8,24	7,34	
Beleza	<i>Média</i>	16,22	16,42	0,44	16,25	16,33	0,78	17,03	16,23	16,83	16,27	15,94	15,74	0,09
	<i>DP</i>	3,08	3,28		3,21	3,01		3,10	3,32	3,01	3,07	3,21	2,95	
Conhecimento	<i>Média</i>	16,24	17,21	0,00	16,55	16,55	0,98	17,31	16,23	17,13	16,69	16,21	16,02	0,02
	<i>DP</i>	2,95	2,62		2,93	2,70		2,34	3,13	2,53	2,81	3,08	2,81	
Maturidade	<i>Média</i>	15,82	15,79	0,92	15,70	16,12	0,13	16,39	15,56	16,02	16,17	15,44	15,39	0,16
	<i>DP</i>	3,14	3,29		3,25	2,95		2,79	3,37	2,89	3,11	3,56	2,60	
SUPRAPESSOAL	<i>Média</i>	48,28	49,42	0,06	48,50	48,99	0,46	50,72	48,02	49,98	49,12	47,58	47,15	0,01
	<i>DP</i>	7,31	7,02		7,38	6,91		6,34	7,97	5,93	7,22	8,08	5,70	
Saúde	<i>Média</i>	16,33	16,67	0,16	16,31	16,69	0,15	15,72	15,81	16,89	16,70	16,57	16,25	0,03
	<i>DP</i>	2,95	2,93		2,98	2,78		3,07	3,09	2,81	2,78	2,88	3,06	
Estabilidade Pessoal	<i>Média</i>	16,77	16,77	1,00	16,67	17,06	0,16	17,25	16,30	17,34	17,13	16,38	16,30	0,01
	<i>DP</i>	2,96	3,10		3,01	3,02		2,96	3,45	2,66	3,08	2,84	2,49	
Sobrevivência	<i>Média</i>	15,03	15,37	0,19	15,03	15,31	0,33	15,03	14,83	15,84	15,13	14,80	15,36	0,08
	<i>DP</i>	3,03	3,31		3,14	3,11		3,37	3,16	2,83	3,10	3,07	3,44	
EXISTÊNCIA	<i>Média</i>	48,13	48,82	0,24	48,01	49,07	0,11	48,00	46,94	50,07	48,96	47,75	47,90	0,01
	<i>DP</i>	6,96	7,40		7,06	7,13		7,42	7,73	6,15	6,99	7,09	6,82	
Emoção	<i>Média</i>	15,78	16,42	0,01	16,00	16,04	0,88	15,86	16,01	16,12	16,37	15,76	15,11	0,08
	<i>DP</i>	2,85	2,93		2,89	2,84		2,77	3,03	2,74	2,79	3,16	2,49	
Prazer	<i>Média</i>	15,65	15,55	0,71	15,54	15,88	0,26	16,64	15,85	15,98	15,51	15,21	15,13	0,08

		SEXO			ESTADO CIVIL			CLASSE SOCIAL						
		Fem	Masc		Solteiro	Casado		A1	A2	B1	B2	C1	C2	
	<i>DP</i>	3,20	3,25		3,28	2,98		2,96	3,30	3,05	3,15	3,29	3,43	
Sexualidade	<i>Média</i>	10,86	12,38	0,00	11,20	11,91	0,07	12,56	12,22	11,90	11,41	10,30	10,20	0,00
	<i>DP</i>	4,17	4,18		4,36	3,80		3,83	4,05	3,79	3,98	4,78	4,17	
EXPERIMENTAÇÃO	<i>Média</i>	42,29	44,35	0,01	42,74	43,82	0,10	45,06	44,08	43,99	43,30	41,26	40,44	0,00
	<i>DP</i>	7,15	6,85		7,13	7,02		5,95	7,26	6,46	6,61	7,95	6,70	
Poder	<i>Média</i>	15,59	16,43	0,00	15,80	15,99	0,50	16,14	15,79	16,24	15,93	15,54	15,41	0,41
	<i>DP</i>	3,11	3,27		3,24	3,02		3,79	3,29	2,89	3,20	3,23	3,03	
Prestígio	<i>Média</i>	16,84	17,13	0,25	16,98	16,81	0,55	17,83	16,69	17,28	17,00	16,68	16,62	0,18
	<i>DP</i>	3,01	3,00		3,05	2,90		2,37	3,18	3,03	2,91	3,11	2,78	
Êxito	<i>Média</i>	16,96	17,16	0,41	17,05	16,95	0,72	17,64	16,60	17,42	16,90	17,03	16,95	0,22
	<i>DP</i>	2,85	2,88		2,84	2,74		2,21	2,94	2,69	3,04	2,87	2,81	
REALIZAÇÃO	<i>Média</i>	49,39	50,71	0,03	49,82	49,76	0,92	51,61	49,08	50,94	49,83	49,25	48,98	0,13
	<i>DP</i>	7,11	7,24		7,28	6,71		6,08	8,06	6,72	7,10	7,54	5,73	

Tabela 9 – Comparação estatística entre médias dos fatores e descritores do IVHO a partir das variáveis sócio demográficas (teste *t* de Student para as variáveis Sexo e Estado Civil, e ANOVA para a variável Classe Social).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Nessa tabela a análise é realizada a partir da numeração de *p*. A diferença entre as amostras é significativa se *p* for menor que 0,05 (os que estão marcados em cinza). Para saber em que grupo a variável em questão está em maior evidência, você deve se guiar pela média. Dessa maneira, a população masculina apresenta maior tendência a possuir altos índices no fator Realização.

Conclusão

A presente pesquisa é de grande relevância para área de avaliação psicológica, como também para a área organizacional, pois possibilitará ao responsável pelos trabalhadores, de qualquer que seja o setor da empresa, estar mais informado com relação ao seu funcionário. O instrumento verifica os valores mais proeminentes na vida de um indivíduo, possibilitando a descoberta de qual destes valores regem a vida e/ou comportamento deste indivíduo.

É de suma importância expor o tamanho (quantidade de quesitos) do teste, o qual o participante tinha que responder ser um fator de desistência da pesquisa. Observou-se que muitos dos voluntários iniciavam com grande entusiasmo, contudo quando percebiam o tanto de quesitos a ser respondidos, este entusiasmo sumia, acarretando assim um fator de desinteresse, que na visão do examinador influenciava em suas respostas.

Entretanto foi de grande aprendizado para a bolsista da pesquisa, fazer parte deste projeto, pois despertou um grande interesse pela área de testes psicológicos, a qual é de conhecimento da estudante, ser pouco escolhida, por conseguinte possui poucos profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

GOUVEIA, V. V., MILFONT, T. L., FISCHER, R., SANTOS, W. S. Teoria funcionalista dos valores humanos. Em M. L. M. Teixeira (Ed.), *Valores humanos e gestão: Novas perspectivas*. São Paulo, SP: Senac, 2008. Pág. 47-80.

GOUVEIA, V. V.; FONSECA, P. N., MILFONT, T. L.; FISCHER, R. Valores humanos: Contribuições e perspectivas teóricas. In: C. V. Torres & E. R. Neiva (Eds.). *A psicologia social: Principais temas e vertentes*. Porto Alegre, RS: Artmed, 2011.

LIMA, T. J. S. de. Modelos de valores de Schwartz e Gouveia: testando hipóteses de estrutura, conteúdo e poder preditivo. 2011. 155f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

MEDEIROS, E. D. Teoria funcionalista dos valores humanos: Testando sua adequação intra e interculturalmente. 2011. 255f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

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. p. 23-53.

SOUZA, L. E. C. *Medindo valores com parcelas de itens: contribuições à teoria funcionalista dos valores*. 2012. 181f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

ANEXOS

IVHO (INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES): CONSTRUÇÃO, PADRONIZAÇÃO E INDICADORES DE VALIDADE

"Formulário de Evolução Escolar e de Saúde e Classificação Socioeconômica"

Sexo: () Masculino () Feminino

Data de Nascimento:

____/____/____

Idade: ____anos

Cidade de Nascimento: _____/ Estado:

Estado Civil: _____ Anos de Escolaridade: (11 anos até ensino médio)

Idade em que começou a trabalhar? _____

Empresa onde trabalha:

Setor da empresa: ()Indústria ()Comércio ()Prestação de Serviço ()Outro:

Cargo/Função: _____ Tempo na empresa (em
meses): _____

Indicadores de classificação econômica familiar atual, marcar com X:

Casa do chefe financeiro:

Itens Domésticos	Ñ Tem	01	02	03	4 ou +
Televisão em cores					
Rádio (ñ incluir do carro)					
Banheiro					
Automóvel					
Empregada mensalista					
Máquina de lavar					
Vídeo cassete/DVD					
Geladeira					
Freezer (parte do duplex)					

Chefe financeiro:

Analfabeto / Primário incompleto	
Primário completo / Ginásio incompleto	
Ginásio completo / Colegial incompleto	
Colegial completo / Superior incompleto	
Superior completo	

Somatório Atual e Classe:

Outras Observações: _____

Examinador _____

_____, Data: ____/____/____

Cidade

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

“IVHO (INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES): CONSTRUÇÃO, PADRONIZAÇÃO E INDICADORES DE VALIDADE”

Você está sendo convidado (a) a participar voluntariamente de uma pesquisa com validar o teste IVHO. Para isso serão aplicados o *Inventário de Valores Humanos nas Organizações* (IVHO) e o teste de personalidade *Inventário de Personalidade NEO-revisto* (NEO PI-R). O desenvolvimento desta pesquisa se dá como parte das atividades de Mestrado em Psicologia da acadêmica Luciana Chaves Cavalcante, sob a orientação do Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho.

Esta atividade não traz risco ou sofrimento aos voluntários, desta forma você precisará dispor apenas do seu tempo. Todas as informações serão mantidas em sigilo, divulgando-se os resultados da pesquisa apenas em termos coletivos. A qualquer momento você poderá desistir de participar da pesquisa, sem qualquer implicação ou prejuízo a si próprio.

Ao participar deste estudo, você não terá qualquer ônus, bem como não obterá qualquer bônus de forma particular.

O pesquisador se coloca disponível para eventuais dúvidas e necessidades, através do telefone 92-3305-4117 ou do endereço *Av. Gen. Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000, Campus Universitário. Bairro Coroado I. CEP 69077-000. Manaus/AM.*

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho
josehumberto@ufam.edu.br
Orientador

Luciana Chaves Cavalcante
luci_ana.cavalcante@hotmail.com
Orientanda (Acadêmica de Psicologia)