

QUAIS SÃO AS PRIORIDADES AXIOLÓGICAS DOS DOCENTES DE IES? UMA SURVEY SOBRE A HIERARQUIZAÇÃO DE SEUS VALORES PESSOAIS

Autoria: Marcello Vinicius Doria Calvosa, Pedro Luis Charney Silva, Fernando Antonio Ribeiro Serra, Martinho Isnard Ribeiro de Almeida

RESUMO

O objetivo principal do trabalho foi identificar os tipos motivacionais e a hierarquia de valores dos docentes de IES da amostra pesquisada. Como objetivos específicos foram traçados as ações de (i) analisar as diferenças entre as prioridades axiológicas dos docentes em relação a gênero, idade e titulação acadêmica e (ii) verificar as hipóteses geradas a partir de pesquisas secundárias e da revisão bibliográfica sobre o tema valores. Para tal, foi utilizado um instrumento de coleta de dados composto de um formulário sócio-demográfico de identificação dos respondentes e do questionário SVS - Inventário de Valores de Schwartz, adaptado e validado no Brasil, em uma *survey*. Uma pesquisa bibliométrica preliminar permitiu identificar a principal referência contemporânea utilizada sobre valores; descobrir a sua divulgação em Ciências Sociais e identificar quais são os autores mais importantes para compor a revisão bibliográfica. A questão de pesquisa investigada foi: quais são os valores pessoais e as prioridades axiológicas dos docentes de IES? Prioridades axiológicas são hierarquizações dos valores mais fortes dos indivíduos, ou seja, os valores que possuem maior grau de importância em sua vida, criando um ordenamento entre o que é primário e o que é secundário para o indivíduo. As principais conclusões foram: (i) que o perfil axiológico dos docentes de IES é formado pelos tipos motivacionais mais fortes Autodeterminação e a Benevolência, confirmando hipóteses da pesquisa. Como tipos motivacionais mais fracos os docentes apresentam o Poder e a Estimulação; (ii) que os valores dos professores de IES os orientam para terem comportamentos autodeterminados, independentes, serem curiosos, prestativos, responsáveis e indulgentes, buscarem liberdade, criatividade e verem o trabalho como uma forma de ganhar dignidade. Esses são os valores mais expressivos dentro dos seus tipos motivacionais predominantes e poderão prever comportamentos desse profissionais; (iii) professores rejeitam ter excessiva autoridade, controlar pessoas, buscar riquezas e vaidade como foco na vida, ter uma vida excitante e serem audaciosos. Contribuição prática da pesquisa mostrou que se pode hierarquizar os valores pessoais dos docentes de IES e verificar suas prioridades axiológicas, o que irá permitir predizer o comportamento do docente na análise da pré-disposição para a adoção de novas formas de ensino, nas facilidades para o uso de metodologias de avaliação contemporâneas, nas possibilidades de maior ou menor resiliência para mudanças na didática de ensino, bem como desenvolver mudanças estruturais que sejam aceitas com mais facilidade pelas instituições para os professores.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o estudo dos valores tem despertado o interesse de vários pesquisadores. Pesquisas recentes ressaltam a importância da mensuração e da investigação dos valores individuais no ambiente organizacional (CASTRO et al, 2009; ANTONIO et al, 2009; GOUVEIA et al, 2008; TINOCO et al, 2010; DUARTE, 2009).

Campos e Porto (2010) comunicam que o avanço das teorias sobre valores pessoais está diretamente relacionado à qualidade do trabalho empírico conduzida pelos pesquisadores da área ao redor do mundo, descrevendo a estrutura dos valores em culturas ocidentais. O estudo sobre este tema tem permitido inferências populacionais sobre o comportamento, as atitudes, as escolhas e as preferências de indivíduos e de grupos específicos de interesse, segundo uma análise interna de suas prioridades de valor.

O interesse em estudar valores pessoais tem se fundamentado na ideia de que esses são características preditoras do comportamento humano, o que estimula a curiosidade pelo assunto, pois grande parte dos estudiosos procura entender o comportamento dos seres humanos e como esse é influenciado à ação (CALVOSA; ALMEIDA, 2010).

A escolha de estudar o docente se justifica, segundo Rowe e Bastos (2010), porque no Brasil, esta categoria apresenta peculiaridades complexas. O docente do ensino superior trabalha em diferentes tipos de instituições, desenvolve nelas atividades que se qualificam de diferentes formas, enfrenta tensões das mais variadas, seja com os pares dela ou de diferentes áreas; é um profissional não apenas e necessariamente da instituição do ensino superior (IES) e mostra diferentes relações com o conhecimento, seja para produzi-lo seja para disseminá-lo. Caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões.

Prioridades axiológicas são hierarquizações dos valores mais fortes dos indivíduos, ou seja, os valores que possuem maior grau de importância em sua vida, criando um ordenamento entre o que é primário e o que é secundário para o indivíduo (MOURA *et al*, 2010). Esse ordenamento pode orientar escolhas, atitudes e comportamentos, inclusive no ambiente de trabalho, podendo, assim, influenciar as escolhas profissionais. Prioridades axiológicas expressam, além das suas motivações, as suas concepções daquilo que é bom para ele próprio, para a sociedade e para a organização onde trabalha (TAMAYO, 2007b).

Por meio de uma pesquisa bibliométrica, inicialmente analisando o Banco de Tese da Capes, foi investigada as três principais dimensões e referências sobre valores indicada por Tamayo, em seus estudos, entre elas a expressão 'valores pessoais' e um comumente sinônimo atribuído (apesar de não ser substituível em todas as situações) 'valores individuais', importantes para este trabalho. Em seguida, por meio do *software Publish or Perish* que analisa como banco de dados a base do Google Acadêmico e por meio do *software Bibexcel*, que utiliza o banco dados da base *Web of Science* foram possíveis a verificação dos termos supracitados e a sua utilização em trabalhos científicos publicados ao longo dos últimos 60 anos, com grau de impacto acima de 0,6. Três interessantes conclusões foram extraídas desta pesquisa: (i) a principal referência contemporânea utilizada sobre valores é a tipologia e a teoria do autor psicólogo israelense Shalom Schwartz; (ii) poucos pesquisadores aplicam esta metodologia para explicar valores pessoais ou valores individuais em na área de Administração, visto que é originária e mais difundida em Psicologia; (iii) permitiu identificar quais são os autores mais importantes para compor a revisão bibliográfica.

Várias teorias têm sido construídas para explicar a importância dos valores pessoais. Porém, a partir da pesquisa bibliométrica promovida w supracitada, vale salientar a relevância da contribuição de alguns autores nesta matéria, designadamente autores como Jung (1972; 1991), Allport (1966; ALLPORT; VERNON; LINDZEY, 1960), Rokeach (1968; 1973), Hofstede 1980; 1998), Schwartz (1992; 1993; SCHWARTZ; BARDI, 2001) e Tamayo (1987;

1992; 1994), que seguem uma linha linear e evolutiva do conceito do constructo ao longo do século XX.

Os achados anteriores mostram a relevância de ser trabalhar com este tema e a aplicação do instrumento de medição do autor Schwartz e a hierarquização de valores em uma amostra de docentes do ensino superior foi a contribuição mais importante do trabalho.

1.1. Problema da Pesquisa e Objetivos

Para uma instituição de ensino superior, identificar os valores de seu corpo docente, assim como as suas prioridades axiológicas, permite estabelecer melhor relacionamento entre aluno vs professor vs instituição (MOURA *et al*, 2010). O docente apresenta relevância estratégica nas IES, uma vez que é peça-chave nestas instituições, especificamente quanto à sua atuação na educação e na pesquisa (ROWE; BASTOS, 2010). Devido a importância estratégica comportamento do docente em relação às suas instituições e os alunos, mostrou-se relevante o estudo dos valores pessoais destes profissionais, uma vez que os valores poderão prever o comportamento dos mesmos. Diante do exposto, a seguinte questão de pesquisa pode ser introduzida: - Quais são os valores pessoais e as prioridades axiológicas dos docentes de IES?

O objetivo principal do trabalho foi identificar os tipos motivacionais e a hierarquia de valores dos docentes de IES da amostra pesquisada. Como objetivos específicos foram traçados as ações de (i) analisar as diferenças entre as prioridades axiológicas dos docentes em relação a gênero, idade e titulação acadêmica e (ii) verificar as hipóteses geradas a partir de pesquisas secundárias e da revisão bibliográfica sobre o tema valores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Há algumas décadas o conceito de valor constitui um tema de crescente importância para teóricos e pesquisadores, sendo incorporada na área das Ciências Sociais. Quando pensamos em valores e, particularmente, nos nossos valores, associamos ao que temos de importante nas nossas vidas, como conceitos de segurança, independência, sucesso, prazer ou mesmo sabedoria ou amabilidade (SCHWARTZ; BARDI, 2001).

O que são Valores e quais são as suas Dimensões?

Apesar de o tema 'valores humanos' permear diversos estudos das Ciências Sociais, defini-lo ainda é um desafio, justamente por ser um conceito abstrato e a palavra *valor* ter sido utilizada de forma abusiva por psicólogos, antropólogos, políticos, cientistas e sociólogos (ROHAN, 2000). Ao conceito da palavra 'valor' é dado o significado que se escolhe dar de acordo com o interesse, o que torna o desafio de conceituar valores ainda mais difícil (KAMIA, 2007).

Os valores podem ser compreendidos como estruturas abstratas que envolvem crenças que a pessoa tem acerca de maneiras desejáveis de comportamento. Sua origem se encontra nas necessidades básicas do homem e nas demandas sociais. Eles são relativamente estáveis, mas não imutáveis, durante o curso da vida; sendo organizados hierarquicamente em termos de sua importância para a pessoa (PASQUALI; ALVES, 2004).

Segundo Schwartz (2005), os valores são caracterizados pelos seguintes aspectos: (i) valores são crenças intrinsecamente ligadas à emoção; (ii) valores são um constructo motivacional; (iii) valores transcendem situações e ações específicas; (iv) valores servem como critérios para guiar a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos; e, (v) os valores são ordenados pela importância relativa aos demais. Assim, valores são definidos

como critérios que transcendem situações específicas, que são ordenados por sua importância e que servem como princípios que guiam a vida do indivíduo (SCHWARTZ, 1992).

Existem três dimensões para o estudo de valores (TAMAYO, 2007a): *os valores pessoais; os valores laborais e os valores organizacionais*, conforme observado na Tabela 1.

Tabela 1: Dimensão do estudo dos valores.

Dimensão	Significado
Valores Pessoais	Consistem em metas ou critérios, que são organizados pelos indivíduos pelo grau de importância, que independentemente da situação, servem como princípios norteadores de sua vida.
Valores Laborais	São entendidos como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.
Valores Organizacionais	Referem-se ao domínio específico das organizações. A organização escolhe os seus valores desde os alvares da sua existência, desde o momento mesmo da sua fundação. Para a escolha dos seus valores e da prioridade dada aos mesmos, a organização inspira-se nos valores da sociedade e nos valores dos seus membros.

Fonte: Elaborado a partir de Tamayo e Porto (2005); Tamayo, (2007a; 2007b).

A tabela anterior mostra a organização das dimensões de valores e o significado particular de cada dimensão. Para este trabalho e para o nível desejado de análise, apenas a dimensão 'valores pessoais' torna-se relevante o aprofundamento, pois auxiliará ao entendimento da medição e hierarquização das prioridades da amostra selecionada na composição do comportamento humano.

Valores Pessoais

Cada indivíduo é detentor de um conjunto de valores pessoais e esses variam em termos de importância relativa (DUARTE, 2009). Os valores que governam os seres humanos são de difícil definição, mas residem, de forma íntima no centro do que realmente são as pessoas.

Os valores pessoais têm metas universais que expressam satisfação de exigências básicas do ser humano. Segundo Tamayo e Porto (2005), os valores pessoais têm sido utilizados para explicar o comportamento das pessoas, suas ações, as mudanças da sociedade, além de diferenciar grupos. Consistem em metas ou critérios, que são organizados pelos indivíduos pelo grau de importância, que independentemente da situação, servem como princípios norteadores da vida do indivíduo. A literatura aponta para o fato de que os valores pessoais possuem forte relação com o comportamento (KAMIA, 2007). Além disso, os valores pessoais podem dizer respeito a diversos domínios específicos tais como o trabalho e a família (TAMAYO, 2007a).

Rokeach (1973) sugere que o indivíduo, com o tempo e o desenvolvimento da maturidade, se aprimora no processo de aprendizagem dos valores individuais, até mesmo por competição, mas também por influência da expectativa social. Os valores serão formados por preferências racionais e com base moral, apresentando características de algo desejável.

Os conceito de valores pessoais utilizado nesta pesquisa serão os de Schwartz (1992), pois conforme declararam Tamayo e Porto:

“Schwartz é, indiscutivelmente, o líder mundial no estudo e pesquisa dos valores e da relação dos mesmos com o comportamento, sendo a sua teoria uma das mais utilizadas atualmente e aquela capaz de abarcar a

complexidade das relações entre os valores e o comportamento. A maioria das pesquisas baseadas em valores pessoais utiliza o SVS - *Schwartz Values Survey*”. (Tamayo; Porto, 2005 p.18)

Tal citação dos autores Tamayo e Porto foi confirmada por meio da pesquisa bibliométrica nos três banco de dados utilizados para a compor: *Web of Science*, Banco de Teses da Capes e Google Acadêmico.

Valores Universais de Schwartz

Para enumerar a sua lista de valores, que chama de universal, Schwartz partiu dos valores pessoais de Rokeach (1973) e da ‘filosofia de vida’ de Kluckhohn (1951), criando os *Valores Pessoais de Schwartz*.

Os valores terminais são as metas que as pessoas buscam em suas vidas, considerados estados finais da existência. Podem ser vistos também como valores baseados no indivíduo e na sociedade, procurando um comportamento aceitável para si e para os outros; e como base os comportamentos aceitáveis para o próprio indivíduo. São expressos por substantivos. Os valores instrumentais representam o modo de conduta, uma preferência por um determinado comportamento, foco interno na pessoa e são representados por um adjetivo (SCHWARTZ, 1992). Ao todo, os valores universais de Schwartz são 57 valores que, segundo o autor, são comuns a todos os indivíduos e presentes em todas as sociedades (SCHWARTZ, 1994).

Porém, alguns teóricos e pesquisadores levantaram a questão de que uma abordagem sociológica seria necessária (uma das maiores críticas à teoria de Schwartz), já que a abordagem psicológica de Schwartz não permite uma generalização de resultados. A partir disso, Schwartz montou um grupo internacional de pesquisas, divulgando e convidando pesquisadores em suas palestras, em conferências e quando presente em eventos pelo mundo inteiro, para que sua teoria fosse aplicada na maior quantidade de culturas possíveis (TAMAYO, 2007a). Após a aplicação do seu inventário de valores em cerca de 70 países, a conclusão foi que, quando preciso, apenas pequenas variações são necessárias para fazer alguns ajustes em alguns valores que talvez estejam presentes em uma cultura e em outra não (SCHWARTZ, 2001).

No Brasil, o pesquisador responsável pelo estudo de validação do instrumento de medição de valores de Schwartz foi Álvaro Tamayo. Utilizando um dos métodos apresentados por Rokeach (1979) para identificar os valores de uma sociedade, entrevistou individualmente 20 educadores e ministros de diversas afiliações religiosas com objetivo de estabelecer a hierarquia de valores que parecem ser característicos da cultura brasileira. Os sujeitos foram questionados sobre a existência de um ou mais valores que pudessem ser considerados como específicos aos brasileiros.

Sistema de Valores

Para Schwartz (1994), valores são metas hierarquicamente estabelecidas e incorporadas que definem o desejável e o aceito, logo, Tamayo (1998) relata que o sistema de valores de um indivíduo representa uma hierarquia de prioridades e é constituído pelo grau de importância que cada valor tem para o indivíduo. Um sistema de valores indica preferências, diferenciando o que é prioritário do que é secundário. Essa hierarquização está relacionada com o desenvolvimento histórico-temporal, com o desejo e com o esforço para agir do indivíduo (TAMAYO, 1998). Em um sistema de valores, os valores são priorizados em uma pessoa a partir da intensidade com que ocorrem e do desejo do indivíduo. Cada pessoa possui seu sistema característico de valores, originário de experiências particulares com os agentes

que afetam suas vidas, como ambiente cultural, família, dentre outros (TAMAYO, 2001; TINOCO *et al.*, 2010), o que tem uma relevância singular para cada indivíduo (RIBAS; RODRIGUES, 2009).

A hierarquia dos valores ocorre no decorrer da vida, numa visão sistêmica. Os valores tendem a ser duradouros e relativamente estáveis, mas a prioridade dada a cada um deles é moldada no decorrer das circunstâncias da vida, ditas como variáveis de influência na priorização desses valores. A organização hierárquica de valores pressupõe que o indivíduo se relaciona com o mundo físico e social como ator que participa, toma partido e se envolve. Os valores implicam necessariamente, em preferência e distinção, entre o que é importante para o indivíduo e o que é secundário, entre o que tem valor e o que não tem (CASTRO *et al.*, 2009).

A Teoria dos Valores Humanos de Schwartz

Atualmente, a teoria sobre os valores humanos básicos da autoria de Shalom Schwartz (1992) é uma das mais referenciadas no estudo empírico de valores, sendo a sua metodologia amplamente aceita e adotada por pesquisadores pelo o mundo inteiro (ALMEIDA; SOBRAL, 2009). Schwartz (2005 p.21) propõem “uma teoria unificadora para o campo da motivação humana, uma maneira de organizar as diferentes necessidades, motivos e objetivos propostos de outras teorias”. Para Schwartz (1992), os valores são impulsionados por determinados direcionadores pessoais, que orientarão a composição do sistema de valores de um indivíduo. Estes direcionadores são considerados tipos motivacionais (ANTONIO *et al.*, 2009) e reúnem todos os valores contidos nos dois grupos de valores terminais e valores instrumentais.

Os tipos motivacionais podem ser considerados universais e, portanto, válidos em qualquer cultura, por estarem baseados em um ou mais dos três requisitos ligados às exigências básicas do ser humano: necessidade dos indivíduos como organismos biológicos da busca pelo equilíbrio; requisitos de ação social coordenada, ou seja, congruência de objetivos e motivações; necessidade de sobrevivência e bem-estar do grupo (SCHWARTZ, 1992; RANGEL *et al.*, 2007).

Tabela 2: Os Tipos Motivacionais de Valores de Schwartz.

Tipos	Metas	Serve Interesses
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo	Individuais
Realização	O sucesso obtido por uma demonstração de competência	Individuais
Poder Social	Controle sobre pessoas e recursos, prestígio	Individuais
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção	Individuais
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, desafio	Individuais
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros	Coletivos
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade	Coletivos
Benevolência	Promoção do bem estar das pessoas e do grupo de referência	Coletivos
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo	Mistos
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos na sociedade e da natureza	Mistos

Fonte: Elaborado a partir de Schwartz (1992).

Os tipos motivacionais têm metas específicas e estão focados em interesses individuais, coletivos ou mistos. Os cinco tipos motivacionais que expressam metas e interesses individuais ocupam, no espaço multidimensional, áreas contíguas opostas àquelas

reservadas aos tipos motivacionais que expressam primariamente metas e interesses coletivos. Os tipos motivacionais segurança e universalismo, constituídos por metas e interesses tanto individuais quanto coletivos, são opostos e situam-se nas fronteiras destas duas áreas (TAMAYO; SCHWARTZ, 1993; CASTRO *et al*, 2009).

Schwartz e Bilsky (1987; 1990) postulam compatibilidade entre os tipos de valores que são adjacentes no espaço multidimensional (por exemplo, estimulação e hedonismo, tradição e conformidade) e conflito entre os tipos de valores situados em direções opostas (por exemplo, estimulação e conformidade, hedonismo e tradição). Os tipos motivacionais são alocados dessa forma segundo uma distribuição espacial, após a utilização da técnica estatística de escalonamento multidimensional, utilizando a análise do espaço menor (*smallest space analysis - SSA*), que permitiu Schwartz criasse uma figura para plotar os tipos motivacionais e os eixos de segunda ordem, antagônicos e ortogonais, gerando a *Estrutura Bipolar dos Valores*, conforme visto na Figura 1.

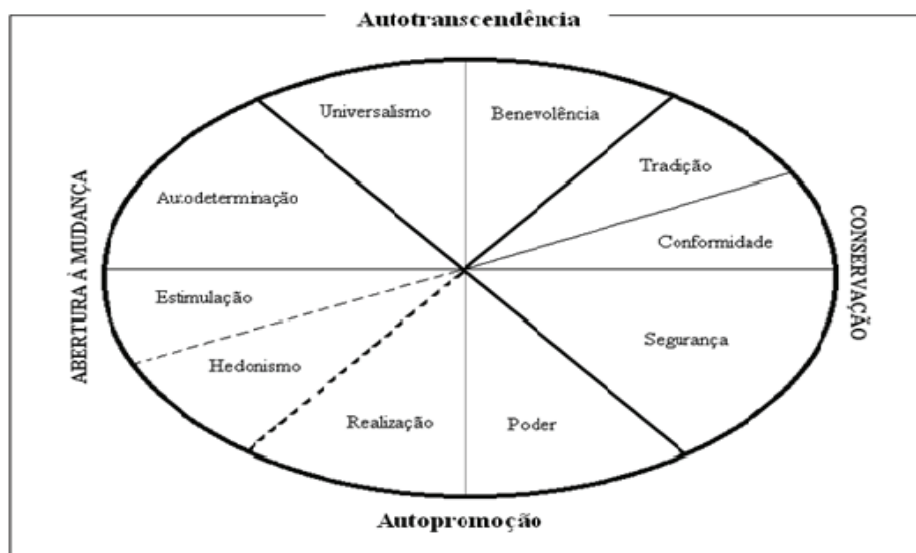


Figura 1: Estrutura Bipolar dos Valores
Fonte: Schwartz, 1992.

Nessa estrutura, a partir dos interesses aos quais os valores estão servindo e dos tipos motivacionais, quatro fatores de ordem superior (ou eixos de segunda ordem) são formados em duas dimensões bipolares e antagônicas (parte externa do círculo). Em um dos eixos, observa-se a dimensão *Autotranscendência vs Autopromoção*, baseada na motivação do indivíduo para promover o bem-estar dos outros e da natureza, em oposição à motivação para propiciar seu próprio bem-estar.

No outro eixo, identifica-se a dimensão *Abertura à mudança vs Conservação*, baseada na motivação do indivíduo para seguirem os seus próprios interesses intelectuais e afetivos, por caminhos incertos, vs motivação para preservar seu *status quo* e as práticas tradicionais (TAMAYO; SCHWARTZ, 1993; SCHWARTZ; BARDI, 2001).

O estudo das prioridades axiológicas, ou seja, as prioridades que orientam o sistema de valores dos indivíduos referem-se ao estudo de tipos motivacionais de valores e a sua ordem de priorização, medido pela diferença de média entre os tipos motivacionais, que devem ser metrificadas a nota atribuída a cada valor que compõe o conjunto de valores da cada tipo motivacional (SCHWARTZ, 1992; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993). Para isso, Schwartz propõe instrumentos de medida de valores, aplicados às pessoas pertencentes a uma população que se quer estudar.

Instrumentos de Medida de Valores de Schwartz

Tanto o instrumento de pesquisa de Rokeach, muito utilizado nas décadas de 1970 e 80, assim como o instrumento de pesquisa de Schwartz, utilizado com grande importância e relevância nas últimas duas décadas, comportam questionários que possuem o objetivo medir os valores pessoais dos indivíduos (MOURA *et al*, 2010). O primeiro instrumento destinado para a avaliação de valores proposto por Schwartz foi o *Inventário de Valores de Schwartz*, desenvolvido entre 1990 e 1994 (SCHWARTZ 1992; 1994). Consiste em um modelo estruturado de medição de valores, conhecido como SVS (*Schwartz Values Survey*). Apesar de existirem outros instrumentos de valores criados por Schwartz, como o *Portrait Value Questionnaire – PVQ*, também validado no Brasil (TAMAYO; PORTO, 2009) e o PVQ-21 (DAVIDOV; SCHMIDT; SCHWARTZ, 2008), o SVS mostra-se mais relevante para a aplicação, pois a amostra é intelectualmente muito homogênea.

O SVS começa como uma extensão do modelo proposto por Rokeach (1973), porém enfatiza a base motivacional como explicação para a estrutura dos valores e sugere a universalidade dessa estrutura e do conteúdo dos tipos motivacionais. (GOUVEIA *et al*, 2001). O instrumento apresenta 61 valores (para o caso do Brasil) avaliados por uma escala de importância que varia de -1 (valores opostos aos meus valores) a 7 (valores de suprema importância). As questões visam medir o grau de alinhamento entre os valores apresentados e os princípios orientadores do respondente e a escala utilizada é a intervalar. O SVS avalia os valores que, posteriormente, são agrupados nos dez tipos motivacionais.

Schwartz (1994) justifica a superioridade da forma de mensuração com base em avaliação intervalar de importância, pois permite ao pesquisador coletar em menos tempo listas mais longa de valores, capturar dados com notas negativas a certos valores (aspecto importante em estudo trans e interculturais) e permite aos respondentes relacionar valores que julgue igualmente importantes (CASTRO *et al*, 2009).

Os Valores como Preditores do Comportamento dos Docentes do Ensino Superior

Valores pessoais se constituem em metas motivacionais, o que os torna preditores de atitudes e comportamentos do indivíduo (FERNANDES; FERREIRA, 2009). Os valores representam um construto de especial relevância para o entendimento de diversos fenômenos sócio-psicológicos. Pesquisas a respeito têm demonstrado sua importância para a explicação, por exemplo, de preconceito, comportamentos anti-sociais, identidade social, bem-estar subjetivo, entre outros (TEIXEIRA apud RODRIGUES *et al*, 2010). Os valores envolvem um esquema de julgamentos do que é certo, adequado, desejável e a partir deles é possível prever tendências nas ações, escolhas e decisões dos indivíduos (ROKEACH, 1973). De fato, valores influenciam atitudes e comportamentos de pessoas e de profissionais e impactam, por exemplo, os níveis de conflito e confiança existentes nas organizações.

Tanto para Rokeach como para Schwartz, valores são objetivos desejáveis - guias para a vida, empregados em diferentes situações, inclusive na escola e no trabalho, e são referências que ajudam a escolher e justificar ações, bem como a avaliar pessoas e eventos. Expressam-se nos diferentes papéis pessoais e antecedem, portanto, valores profissionais.

Para uma IES, identificar os valores de seu corpo docente permite estabelecer melhor relacionamento entre aluno vs professor vs instituição, análise da pré-disposição para a adoção de novas formas de ensino, facilidades para o uso de metodologias de avaliação contemporâneas, possibilidades de maior ou menor resiliência para mudanças na didática de ensino, bem como desenvolver mudanças estruturais que sejam aceitas com mais facilidade pelos professores, pois entenderão como estes se comportam e o que realmente é importante para estes (MOURA *et al*, 2010).

Em relação aos valores presentes em professores mais comprometidos que outros em relação às suas organizações, as alternativas mais evidenciadas foram: possuem orgulho da organização, sentem-se felizes em trabalhar naquele lugar, acreditam em uma visão coletivista, não buscam grande autonomia em relação ao desempenho de suas funções, buscam integração, cooperação entre as pessoas no ambiente de trabalho, mostram-se satisfeitos com a remuneração e com o reconhecimento por parte das organizações, acreditam fortemente que devam cumprir as regras da organização e participar das atividades (LINZMEYER, 2010).

Segundo a pesquisa de Moura e cols. (2010) com uma amostra reduzida (N=36), que verificou as prioridades axiológicas dos professores de uma IES particular, os tipos motivacionais presentes na amostra e que se destacavam como os mais fortes foram: Autodeterminação, Benevolência e Conformidade, enquanto os mais fracos foram: Poder e Estimulação. Além disso, observou-se uma relação entre os eixos de segunda ordem, o tempo de permanência na empresa e o grau de satisfação do docente na IES. Rodrigues e cols. (2010) apresentam em sua pesquisa que no ambiente das IES o valor poder aparece como rejeitado e de menor importância para os entrevistados, enquanto valores como obediência, estabilidade e afetividade aparecem como importante ou extremamente importante.

Com base no exposto derivam-se as seguintes hipóteses observadas na Tabela 3:

Tabela 3: Hipótese geradas a partir da revisão bibliográfica e de pesquisas secundárias.

Hipótese	Questão	Fundamentação
Hipótese 1	As prioridades axiológicas se manterão as mesmas, independente da variação de gênero dos docentes das IES, pois os valores são universais e transcendentais.	Moura <i>et al</i> (2010)
Hipótese 2	As prioridades axiológicas se manterão as mesmas, independente da variação de titulação acadêmica dos docentes das IES, pois os valores são universais e transcendentais.	Moura <i>et al</i> (2010)
Hipótese 3	As prioridades axiológicas dos docentes das IES variarão conforme a idade, o indivíduo, com o tempo e o desenvolvimento da maturidade, se aprimora no processo de aprendizagem dos valores individuais, enquanto os mais novos não.	Rokeach (1973)
Hipótese 4	Os tipos motivacionais presentes nos docentes de IES mais fortes são: Autodeterminação, Benevolência e Conformidade.	Moura <i>et al</i> (2010)
Hipótese 5	Os tipos motivacionais presentes nos docentes de IES mais fracos são: Poder e Estimulação.	Moura <i>et al</i> (2010); Rodrigues <i>et al</i> (2010)
Hipótese 6	Docentes possuem um conjunto de valores fortes que lhes confere o tipo motivacional Conformidade como um dos principais em suas hierarquização de valores.	Rodrigues <i>et al</i> (2010)
Hipótese 7	Professores possuem valores pessoais que lhes confere uma orientação coletivista em relação aos outros indivíduos e não individualista.	Linzmeier (2010); Rodrigues <i>et al</i> (2010)
Hipótese 8	Professores possuem valores pessoais que lhes confere uma orientação de abertura à mudança em relação a assunção de riscos e não conservadora.	Rowe e Bastos (2010)
Hipótese 9	Pessoas em empregos de liberdade de escolha, como docentes de IES, tendem a aumentar valores de Autodeterminação.	Tamayo, Mendes e Paz (2000)

Fonte: Elaborado pelos autores.

As hipótese observadas na tabela anterior serão testadas a partir da pesquisa quantitativa elaborada para se serão rejeitadas ou não rejeitadas.

3. MÉTODO

O trabalho teve um caráter exploratório (VERGARA, 2006), já que a pesquisa bibliométrica indicou uma lacuna no estudo deste tema. A presente pesquisa é de natureza quantitativa, sem a pretensões de generalização dos seus achados, porém o uso de variável intervalar permitiu análises quantitativas ricas e a racionalização de dados, além de contribuições relevantes para o estudo desta população.

Foi realizada uma *survey* por e-mail, com o objetivo de responder a questão de pesquisa: Quais são os valores pessoais e as prioridades axiológicas dos docentes de IES?

Uma *survey* consiste em uma estratégia direcionada à descoberta de fatos e à determinação de atitudes e opiniões, além de auxiliar no entendimento de comportamentos, realizando, para tal, avaliação, análise e descrição de uma amostra (BAKER, 2001). A escolha do uso da Internet foi devido ao baixo custo operacional e a forma rápida de resposta, já que este público comumente utiliza este meio de comunicação. Foi utilizada uma amostra incidental de 222 professores do ensino superior (N=222), que foi o número de questionários válidos retornados por e-mail para os pesquisadores. Doze questionários não puderam ser utilizados devido a dados faltantes que inviabilizariam a análise. Foram enviados cerca de 2.500 e-mails para as listas de respondentes, todos professores do ensino superior, da rede pública ou privada.

O instrumento de coleta de dados foi composto (i) de um formulário sócio-demográfico de identificação dos respondentes e (ii) do questionário SVS - Inventário de Valores de Schwartz, adaptado e validado no Brasil por Tamayo e Schwartz (1993), transformado em um *software* pelos autores, que foi enviado para listas (*mailing*) de professores do ensino superior, tanto da rede privada, quanto da rede pública de ensino.

O SVS visou medir o grau de alinhamento entre os valores apresentados e os princípios orientadores do respondente, adotando como método estatístico a análise das distâncias mínimas - SSA (SCHWARTZ, 1992). A importância dos valores foi avaliada por meio de uma escala de 0 a 6, para a maioria dos valores, porém, segundo um sugestão do próprio Schwartz (1994), o *software* foi calibrado para aceitar apenas dois valores instrumentais e dois terminais com o grau atribuído de -1 (oposto aos princípios orientadores) e dois valores instrumentais e dois terminais com o grau atribuído de 7 (suprema importância como princípio orientador).

4. ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES

A amostra foi composta de 222 indivíduos, sendo 142 do sexo masculino (64%), com média de idade de 43,7 anos e 80 do sexo feminino (36%), com média de idade de 40,0 anos. A média de idade da amostra é de 42,4 anos e desvio padrão de 10,1 anos.

O tempo médio de anos de docência da amostra é de 9 anos. E a maioria dos sujeitos da amostra, 150 indivíduos, são do estado civil casado (67,6%), enquanto que 27% ou 60 indivíduos são solteiros e 5,4% ou 12 indivíduos pertencem a classe de estado civil 'outros'.

A Tabela 4 mostra a distribuição da amostra em relação à última titulação completa, em sua formação acadêmica.

Tabela 4: Formação acadêmica da amostra.

		Tit_acad			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	graduação	4	1,8	1,8	1,8
	especialização	46	20,7	20,7	22,5
	mestrado	104	46,8	46,8	69,4
	doutorado	68	30,6	30,6	100,0
	Total	222	100,0	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (*software* SPSS 18,0).

A análise da tabela anterior mostra que a maior parte da amostra, 172 indivíduos ou 77,5%, possui pós-graduação *Stricto sensu*, mestrado ou doutorado completos, o que mostra certa maturidade profissional dos indivíduos e um grande nível de abstração em suas carreiras. Essa relação permite a amostra escolhas de carreira, visões aprimoradas da profissão e desenvolvimento dos valores relativos à sua profissão, que somados a um tempo médio de docência razoável, possibilitaram a viabilidade dessa pesquisa para a amostra (TAMAYO; MENDE; PAZ, 2000; RIBAS; RODRIGUES, 2009)

Para a análise das prioridades axiológicas da amostra, primeiro é realizado o agrupamento dos 61 valores em seus respectivos tipos motivacionais. Após este processo é realizada a média dos tipos motivacionais, a análise dos maiores e menores escores dos tipos motivacionais, o que Schwartz (1992) chama de nível axiológico, conforme pode ser observado na Tabela 5.

Tabela 5: Escores médios nos tipos motivacionais de valores (fatores de primeira ordem) dos docentes da amostra.

Tipos motivacionais/fatores	Média	Desvio Padrão
Autodeterminação	5,16	0,75
Benevolência	5,04	0,85
Conformidade	4,88	0,89
Estimulação	3,07	1,47
Hedonismo	4,20	1,34
Poder	2,77	1,22
Realização	4,08	0,95
Segurança	4,74	0,86
Tradição	3,68	1,20
Universalismo	4,85	0,85

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise da tabela anterior mostrou que os dois tipos motivacionais mais fortes na amostra, respectivamente são: Autodeterminação e Benevolência. Os mais fracos, respectivamente são: Poder e Estimulação.

A amostra possuir como tipos motivacionais mais fortes Autodeterminação e Benevolência significa que os professores são orientados para a independência de pensamento, de ação e de opção e, ao mesmo tempo, estão interessado na promoção do bem-estar das pessoas próximas a eles, na frente de seus interesses pessoais. Ao mesmo tempo, os indivíduos terem como tipos motivacionais mais fracos Poder e Estimulação significa uma rejeição ao controle sobre as pessoas e ao prestígio e, ao mesmo tempo, evitam mudanças na vida, novidades e grandes desafios.

Da mesma forma que os valores, os tipos motivacionais são agrupados segundo a sua proximidade e propriedades, depois é realizado um cálculo de média entre eles.

Em relação aos eixos de segunda ordem, que agrupam os tipos motivacionais (Figura 1), a amostra tem um caráter transcendental e conservador. Esses eixos são antagônicos e comparados dois a dois. Logo, é realizado comparativos de média entre os escores da dimensão Autotranscedência vs Autopromoção (eixo vertical na Figura 1) e escores da dimensão vs Abertura à mudança vs Conservação (eixo horizontal da Figural 1), como observado na Tabela 6.

Tabela 6: Escores médios dos Eixos de Segunda Ordem dos docentes da amostra.

Eixos de Seg. Ordem	Média	Serve Interesses
Autotranscendência	4,95	Mistos
Conservação	4,43	Coletivos
Autopromoção	3,70	Individuais
Abertura à mudança	4,18	Individuais

Fonte: Dados da pesquisa.

Ter um caráter transcendental e conservador sugere que os indivíduos que se enquadram nessa classe de comportamento possuem como princípios norteadores das decisões e predições comportamentais os tipos motivacionais contidos nesses pólos. Com base nessa orientação de valores é possível planejar ações e identificar características inclinadas a comportamentos que coloquem os outros indivíduos à sua frente em relação a disputa de interesses e, ao mesmo tempo, estejam presos a tradições e tenha uma necessidade de segurança alta.

Para testar a hipótese 1, sobre a variação dos tipos motivacionais por recorte de gênero, a amostra foi dividida em grupos de docentes: sexo masculino e sexo feminino. Depois foram calculados os seus escores médios por gênero para os seus tipos motivacionais, conforme observado na Tabela 7.

Tabela 7: Escores médios nos tipos motivacionais de valores dos docentes da amostra, com recorte de gênero.

Tipos motivacionais/fatores	Homens	Mulheres
Autodeterminação	5,05	5,35
Benevolência	4,96	5,18
Conformidade	4,81	5,00
Estimulação	2,92	3,33
Hedonismo	4,00	4,50
Poder	2,60	3,03
Realização	3,90	4,38
Segurança	4,70	4,86
Tradição	3,70	3,63
Universalismo	4,90	4,78

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a tabela foi percebido que não houve mudanças nas prioridades axiológicas dos professores quando analisados por gênero, pois a ordem dos tipos motivacionais não se alteraram para cada gênero estudado, permanecendo o mesmo ordenamento da amostra completa. Porém, em todos os escores as mulheres tiveram a intensidade dos valores mais potencializada.

Em relação aos eixos de segunda ordem também não houve alteração, mostrando que nos dois gêneros as dimensões *Autotranscendência* e *Conservação* tiveram maiores médias, permitindo predizer que o comportamento autotranscendente e conservador é reproduzido por ambos os sexos, porém, as mulheres são significativamente mais conservadoras que os homens.

Para testar a hipótese 2, sobre a variação dos tipos motivacionais por recorte de titulação acadêmica, a amostra foi dividida em três grupos: (i) graduados e especialistas, com 50 indivíduos; (ii) mestres, com 104 indivíduos e (iii) doutores, com 68 indivíduos. Os escores foram calculados e foram registrados na Tabela 8.

Tabela 8: Escores médios nos tipos motivacionais de valores

dos docentes da amostra, com recorte de titulação acadêmica.

Tipos motivacionais/fatores	Grad. e Especial.	Mestres	Doutores
Autodeterminação	5,11	5,25	5,06
Benevolência	5,20	5,12	4,80
Conformidade	5,10	4,96	4,58
Estimulação	3,03	3,12	3,03
Hedonismo	4,31	4,42	3,77
Poder	2,80	2,98	2,43
Realização	4,19	4,29	3,69
Segurança	4,85	4,86	4,49
Tradição	4,06	3,76	3,28
Universalismo	4,93	4,89	4,74

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise da tabela anterior mostrou que não houve variação nos tipos motivacionais mais fortes para cada um dos grupos, mas em relação a ordem dos tipos motivacionais, sim. No grupo de graduados e especialistas existe uma inversão entre os tipos motivacionais que ocupam o primeiro e segundo lugares, trocando de lugar a Autodeterminação com a Benevolência. Não se registrou nenhuma alteração nos tipos motivacionais mais fracos.

Uma observação interessante é uma relação inversamente proporcional dos valores com a titulação acadêmica, pois a intensidade dos valores diminui ao longo do avanço da formação acadêmica dos docentes de IES. Para principais tipos motivacionais, os docentes doutores tem menor predisposição ao comportamento autodeterminado e benevolente que os graduados e especialistas, enquanto, ao mesmo tempo, possuem maior rejeição ao poder, mantendo um nível igualitário em relação a estimulação.

Em relação aos eixos de segunda ordem, todos mantiveram o mesmo resultado da amostra inicial, porém, vale identificar que o grupo de docentes doutores deixa de ser potencialmente mais inovador e aberto à mudanças após a sua formação acadêmica.

Para testar a hipótese 3, sobre a variação dos tipos motivacionais por recorte de idade, foi verificada a mediana da amostra, que atingiu o grau de 42,0 anos, permitindo a análise com o recorte de idade dos professores com até 42 anos e acima de 42 anos (inclusive).

Tabela 9: Escores médios nos tipos motivacionais de valores dos docentes da amostra, com recorte de idade.

Tipos motivacionais/fatores	Média < 42 anos	Média > 42 anos
Autodeterminação	5,13	5,18
Benevolência	4,96	5,11
Conformidade	4,77	4,98
Estimulação	3,06	3,08
Hedonismo	4,23	4,17
Poder	2,91	2,64
Realização	4,17	4,00
Segurança	4,70	4,79
Tradição	3,58	3,80
Universalismo	4,76	4,94

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando a tabela anterior, dividida em docentes mais jovens e docentes mais maduros, foi observado que a ordem dos tipos motivacionais principais, os dois mais fortes e os dois mais fracos, não se alterou, independente da idade da população estudada. Porém, os escores dos principais tipos motivacionais mudaram ligeiramente. A diferença entre a média dos tipos motivacionais Autodeterminação e Benevolência aumentou no grupo de professores mais jovens, enquanto diminuiu no grupo de professores mais maduros. No que diz respeito

aos tipos motivacionais mais fracos, apesar de não haver alteração na ordem de prioridades para ambos os grupos e o segundo mais fraco, Estimulação, praticamente não se alterar, houve uma significativa diferença na necessidade de poder e de controle que o grupo dos professores mais jovens possuem em relação aos mais maduros, evidenciada pela alteração no tipo motivacional Poder.

As hipóteses 4 e 5 não foram rejeitadas, pois a identificação da hierarquização dos valores dos docentes da amostra conferiu com as propostas pelas pesquisa secundárias analisadas, assim como a hipótese 7, que confere uma orientação coletivista aos docentes.

A análise das hipóteses levantadas para esta pesquisa encontram-se na tabela 10.

Tabela 10: Análise das hipóteses da pesquisa.

Hipótese	Análise para amostra	Hipótese	Análise para amostra
Hipótese 1	Não rejeitada	Hipótese 6	Não rejeitada
Hipótese 2	Não rejeitada	Hipótese 7	Não rejeitada
Hipótese 3	Rejeitada	Hipótese 8	Rejeitada
Hipótese 4	Não rejeitada	Hipótese 9	Não rejeitada
Hipótese 5	Não rejeitada		

Fonte: Dados da pesquisa.

5. CONCLUSÕES

A proposta do trabalho foi analisar os tipos motivacionais e a hierarquização dos valores pessoais dos docentes de IES e o resultado foi que o perfil axiológico dos docentes de IES é formado pelos tipos motivacionais mais fortes Autodeterminação e a Benevolência, confirmando hipóteses da pesquisa. Como tipos motivacionais mais fracos os docentes apresentam o Poder e a Estimulação.

A análise dos questionários propiciaram uma rica investigação, permitindo estudar a amostra e identificar importantes achados, como se existe variação para gênero, titulação acadêmica e idade em relação aos tipos motivacionais dos docentes.

A análise dos eixos de segunda ordem mostra que os docentes possuem um caráter autotranscendente e conservador, contrariando uma hipótese da pesquisa.

Com base nas considerações e análise pode ser dito que os valores dos professores de IES os orientam para terem comportamentos autodeterminados, independentes, serem curiosos, prestativos, responsáveis e indulgentes, buscarem liberdade, criatividade e verem o trabalho como uma forma de ganhar dignidade. Esses são os valores mais expressivos dentro dos seus tipos motivacionais predominantes e poderão prever comportamentos desse profissionais. Por outro lado, os professores rejeitam ter excessiva autoridade, controlar pessoas, buscar riquezas e vaidade como foco na vida, ter uma vida excitante e serem audaciosos.

Contribuição prática da pesquisa mostrou que se pode hierarquizar os valores pessoais dos docentes de IES e verificar suas prioridades axiológicas, o que irá permitir predizer o comportamento do docente na análise da pré-disposição para a adoção de novas formas de ensino, nas facilidades para o uso de metodologias de avaliação contemporâneas, nas possibilidades de maior ou menor resiliência para mudanças na didática de ensino, bem como desenvolver mudanças estruturais que sejam aceitas com mais facilidade pelas instituições para os professores. Com isso, muitas práticas e políticas organizacionais poderão ser explicitadas, discutidas e implementadas, a partir da verificação dos valores deste grupo, que gerarão suas visões de mundo, suas atitudes e suas ações futuras.

As hipóteses não rejeitadas, ou como popularmente costuma se dizer aceitas, foram: 1, 2, 4, 5, 6, 7 e 9. Não houve inversão na ordem dos tipos motivacionais por diferença de idade ou por variação de titulação acadêmica, o que caracterizaria a mudança de prioridade

axiológica na amostra. Porém, vale mencionar que os valores que compõem os tipos motivacionais principais são mais intenso nas mulheres, fazendo com que a tenham uma maior atratividade para o comportamento autotranscendente e benevolente e uma menor rejeição para o poder e para a estimulação. As mulheres são significativamente mais conservadoras que os homens.

As hipóteses rejeitadas foram: 3 e 8. A hipótese 3 foi rejeitada, pois não houve inversão na ordem dos tipos motivacionais por diferença de idade, o que caracterizaria a mudança de prioridade axiológica na amostra, apesar de mostrar que houve uma significativa alteração na intensidade dos valores pessoais. A hipótese 8 foi rejeitada porque a amostra mostrou ter uma orientação de valores conservadora e não aberta à mudança, como citado na questão.

Conforme pondera Rowe e Bastos (2010), é importante salientar, no entanto, que os resultados aqui apresentados não podem, de forma automática, serem tomados como representativos do universo de docentes do ensino superior no Brasil, categoria extremamente ampla e não abrangida por métodos mais rigorosos de amostragem. Ressalta-se que a amostra desta pesquisa não tem garantia de aleatoriedade nem assegura uma representatividade, em proporção adequada, de todos os docentes existentes em suas peculiaridades.

Como futuras investigações sugere-se que a pesquisa seja aplicada a uma amostra mais consistente e que uma análise confirmatória seja efetuada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Filipe de; SOBRAL, Filipe. O Sistema de Valores Humanos de Administradores Brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. RAM – **Revista de Administração Mackenzie**. v. 10. n. 3. São Paulo, SP. Maio/jun 2009.
- ALLPORT, G. W. **Desenvolvimento da Personalidade**: considerações básicas para o desenvolvimento da personalidade. 2 ed. São Paulo: Herder, 1966.
- ALLPORT, G.; VERNON, P.; LINDZEY, G. **A Study of Values**. Boston: Houghton Mifflin, 1960.
- ANTONIO, Fábio; REIS, G.; SANTOS, A; MARINHO, B. **Há Diferenças nos Valores de Administradores de Empresas que Atuam em Áreas Funcionais Distintas?** In: XII SemeAd - Seminários em Administração FEA - USP. Universidade São Paulo. São Paulo: XII SemeAd, 2009.
- BAKER, M. Selecting a Research Methodology. **The Market Review**. V.1, p. 373-397, 2001.
- CALVOSA, Marcello; ALMEIDA, Martinho de. **Análise Psicológica e Perfil dos Empreendedores a partir dos seus Valores Pessoais e dos Tipos Motivacionais de Schwartz**. In: I Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis I AdCont - UFRJ. Rio de Janeiro. I Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis, 2010.
- CAMPOS, C.; PORTO, Juliana. Escala de Valores Pessoais: Validação da Versão Reduzida em Amostra de Trabalhadores Brasileiros. **Psico**. Porto Alegre, PUCRS. v. 41. n. 2. Abr./jun. 2010, p. 208-213.
- CASTRO, Pedro; CALVOSA, Marcello; WRIGHT, J.; CASADO, T. **Prioridades Axiológicas e Expectativa de Sucesso: um Estudo com os CEOs do Futuro**. In: Encontro Científico da ANPAD - EnANPAD 2009, 2009, São Paulo. Anais do XXXIII EnANPAD. São Paulo, 2009.
- DAVIDOV, E.; SCHMIDT, P.; SCHWARTZ, S. H. Bringing Values Back in the Adequacy of the European Social Survey to Measure Values in 20 Countries. **Public Opinion Quarterly**. v. 72. n. 3, Fall 2008, p. 420–445.

- DUARTE, Carla. (2009). **Valores Pessoais e a Qualidade dos Serviços: um estudo com utentes do serviço de urgência hospitalar.** Dissertação de Mestrado (Programa de Mestrado em Estratégia Empresarial – Faculdade de Economia). Portugal, Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2009.
- FERNANDES, Helenita; FERREIRA, Maria Cristina. O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização. **Psico-USf**. v. 14. n. 3. Set./Dez. 2009, p. 341-354,
- GOUVEIA, V; MEIRA, M; GUSMÃO, E.; SOUZA FILHO, M.; SOUZA, L. Valores Humanos e Interesses Vocacionais: um estudo correlacional. **Psicologia em Estudo**. v. 13, n. 3. Maringá, jul./set. 2008, p. 603-611.
- GOUVEIA, Valdiney; MARTINEZ, E.; MEIRA, M.; MILFONT, T. A Estrutura e o Conteúdo Universais dos Valores Humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. **Estudos de Psicologia** (Natal). v. 6 n.2 .Natal July/Dec. 2001, p. 133-142.
- HOFSTEDE, G. **Masculinity and Femininity: the taboo dimension of national cultures.** London: Sage Publications, 1998.
- HOFSTEDE, G. **Culture's Consequences: international differences in work-related values.** Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980.
- JUNG, C. G. **Tipos Psicológicos.** Petrópolis: Vozes, 1991.
- JUNG, C. G. **O Desenvolvimento da Personalidade.** Petrópolis: Vozes, 1972.
- KAMIA, Meiry. (2007). **Valores Pessoais como Antecedentes do Comportamento Proativo nas Organizações.** Dissertação de Mestrado (Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2007.
- KLUCKHOHN, C.K.M. Values and Value Orientation in the Theory of Action. In: PARSONS, T.; SHLDS, E.(eds). **Toward a general theory of action.** Cambridge, MA, Harvard University Press, 1951.
- LINZMEYER, S. (2010). **O Comprometimento Organizacional e o Desenvolvimento da Carreira: um estudo sobre docentes universitários.** (Dissertação de Mestrado). Programa do Mestrado em Administração. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP. São Paulo, 2010.
- MOURA, A.; GUEDES, A.; LEITE, R.; MACHADO, R. (2010). **Prioridade Axiológicas entre os Professores do Ensino Superior: um estudo de caso no Centro Universitário Uniabeu.** (Trabalho de Conclusão de Curso). Depto de Administração. Centro Universitário Uniabeu. Angra dos Reis, 2010.
- PASQUALI, Luiz; ALVES, Amélia Regina. Validação do Portraits Questionnaire – PQ de Schwartz para o Brasil. **Avaliação Psicológica**. v. 3. n. 2. p 73-82, 2004.
- RANGEL, Christina; FREITAS, C.; SILVA, D.; PANTANI, D.; RAMOS, R.; TEIXEIRA, M.L.M. Paralelismo entre Valores Pessoais e Valores Organizacionais: um estudo comparativo entre empresas. **Revista Jovens Pesquisadores**. v. 4. n. 7. Jul./Dez. 2007.
- RIBAS, F.; RODRIGUES, C. Valores Organizacionais Declarados e Implantados: uma percepção entre o real e o desejável. **Revista Iberoamericana de Engenharia Industrial**. v. 1. n. 2. Florianópolis, dez. 2009, p. 43-60.
- RODRIGUES, C.; VIEIRA, K.; RIBAS, F.; TOLFO, G.; CATARINA, G. Relação entre Valores Pessoais e Comprometimento Organizacional: o caso das empresas juniores de Santa Maria. **Revista Brasileira de Gestão Organizacional**. V. 8, n. 2, p. 245-264, Maio/Ago., 2010.
- ROHAN, M. J. A Rose by Any Name? The Values Construct. **Personality and Social Psychology Review**. v. 4, n. 3, p. 255- 277, 2000.
- ROKEACH, Milton. **The Nature of Human Values.** New York: Free Press, 1973.
- ROKEACH,, M. **Beliefs, Attitudes and Values: a theory of organization and change.** San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1968.

- ROWE, D.; BASTOS, A. Vínculos com a Carreira e Produção Acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**. Curitiba. V. 14, n.6, p. 1011-1030, Nov./Dez. 2010.
- SCHWARTZ, S. H. Validade e Aplicabilidade da Teoria de Valores. In: PORTO, Juliana Barreiros; TAMAYO, Álvaro. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Rio de Janeiro: Vozes, 2005. p. 56-92.
- SCHWARTZ, S. H.; BARDI, A. Value Hierarchies across Cultures: taking a similarities perspective. **Journal of Cross-Cultural Psychology**. v. 32. n. 3. 2001, p. 268–290.
- SCHWARTZ, S. H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? **Journal of Social Issues**. V. 50. 1994, p. 19-45.
- SCHWARTZ, S. H. **Universals in the Content and Structure of Human Values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries**. In: ZANNA, M. P. (org.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Orlando, FL: Academic, 1992, p.1-65.
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a Theory of the Universal Content and Structure of Values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 58. n. 5. 1990, p. 878-891.
- SCHWARTZ, S.H.; BILSKY, W. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 53. n. 3. 1987, p. 550-562.
- TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana. Validação do Questionário de Perfis de Valores (PVQ) no Brasil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 25. n. 3. Jul-set 2009, p. 369-376.
- TAMAYO, Álvaro. Hierarquia de Valores Transculturais e Brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2007a, v. 23, n. especial, pp. 007-015.
- TAMAYO, Álvaro. Contribuição ao Estudo dos Valores Pessoais, Laborais e Organizacionais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2007b, v. 23, n. especial.
- TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis: Ed. Vozes. 2005.
- TAMAYO, Álvaro. Prioridades Axiológicas, Atividade Física e Estresse Ocupacional. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 5. n. 3. Set./Dec. 2001.
- TAMAYO, A; MENDES, A. M.; PAZ, M. Inventário de Valores Organizacionais. **Estudos de Psicologia**. v. 5, n. 2. 2000, p. 289-315.
- TAMAYO, Álvaro. Valores Organizacionais: sua relação com a satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **RAUSP - Revista de Administração**. v. 33. n. 3. 1998, p. 56-63.
- TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura Motivacional dos Valores Humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 9. n. 2. 1993, p. 329-348.
- TINOCO, João Eduardo; ASSÊNCIO, E.; JOÃO, B.; CLARO, J. **Influência dos Valores Individuais no Desempenho Empresarial: um estudo usando o inventário de valores de Schwartz**. In: XIII SEMEAD - Seminários em Administração. São Paulo: XIII SEMEAD, 2010.
- VERGARA, Sylvia. **Projetos e Relatório de Pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.