

A estrutura universal dos valores humanos

*Sonia Resende*¹

*Bruno Metre Fernandes*²

*Fabiano Teixeira da Cruz*³

RESUMO - Este artigo tem por objetivo apresentar a evolução conceitual dos valores e a teoria proposta para a estrutura universal dos valores humanos.

Palavras-chave: valores humanos, motivação.

The universal structure of human values

Psicologia

ABSTRACT - This article has for objective to present the conceptual evolution of the values and the theory proposed for the Universal Structure of the Human Values.

Key words: human values, motivation.

¹Psicóloga, mestre em Psicologia Social e do Trabalho, pós-graduada em Administração Hospitalar, consultora de Recursos Humanos da UNESCO, professora da Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação – ESAMC.

²Fisioterapeuta, pós-graduado em Saúde Pública – UnB, pós-graduado em Acupuntura – Físio-acupuntura, professor do curso de Fisioterapia do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB. E-mail: acupunturabrasilia@yahoo.com.br

³Fisioterapeuta, pós-graduado em Fisioterapia Neurológica pela UNIT, coordenador do curso de Fisioterapia do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB.

Correntes filosóficas: o suporte da teoria de valores

Os valores têm sido estudados desde épocas remotas. No século V a.C., iniciou-se com Protágoras a reflexão sobre a natureza dos valores. Aristóteles traz a reflexão sobre a necessidade de distinguir o substantivo daquilo que lhe é adjetivado: há que se entender o que é universal, abstraindo-se as particularidades de cada ser para a compreensão dos fenômenos humanos. Os gregos e os romanos compreendiam os valores divididos em três categorias: valores intelectuais (a verdade), estéticos (a beleza) e morais (o bem)¹.

Para Sartre (1938/1964), “o valor nada mais é do que o sentido escolhido” (p.6). Isso reflete um ponto essencial na natureza do estudo dos valores: a liberdade do homem em traçar suas escolhas, de acordo com aquilo em que acredita. Ao escolher a si mesmo, o homem escolhe o universalmente humano, afirmando o valor e a responsabilidade da escolha.

Allport, Vernon e Lindzey (citados por Rodrigues, 1991) propuseram os seguintes valores: 1) teoria: ênfase em aspectos racionais, críticos, empíricos e busca da verdade; 2) estética: harmonia, beleza de formas e simetria; 3) praticidade: utilidade e pragmatismo, dominância de enfoques de natureza econômica; 4) atividade social: altruísmo e filantropia; 5) poder: influência, dominância e exercício do poder; 6) religião: aspectos transcendentais e procura de um sentido para a vida.

Pepper (1958) sugere que se inclua a “sobrevivência” como valor. Para este autor, uma definição de valores que não a considerasse seria irrealista, pois os homens e a sociedade sempre consideram segurança e sobrevivência em suas tomadas de decisão e no desenvolvimento de padrões sociais.

Para Rokeach (1973), os valores têm componentes cognitivos (saber a maneira correta ou mais aceitável de comportar-se), afetivos (ser favorável ou contra) e comportamentais (passar a intervir na ativação ou na condução de uma ação).

Schwartz e Bilsky (1987) definem valores como “(a) são conceitos ou crenças; (b) sobre objetivos ou comportamentos desejáveis; (c) que transcendem situações específicas; (d) guiam a seleção ou avaliação de comportamentos ou eventos; (e) são ordenados por sua relativa importância” (p.551).

Os valores implicam necessariamente uma preferência, uma escolha entre o que tem valor e o que não tem². A organização hierárquica dos valores pressupõe que o indivíduo não se relaciona com o mundo como mero observador, mas como ator que participa e que se envolve nele³. Contudo, pesquisadores alertam para a

¹ TAMAYO, 1988.

² TAMAYO, 1988.

complexidade e a dificuldade de conceituar valores pela sua natureza abstrata e polêmica, questionando a relatividade do conceito⁴.

O sistema de valores: as contribuições de Rokeach

Rokeach (1973) propõe o estudo dos valores em forma de sistema, estabelecendo cinco postulados: 1) O número total de valores que uma pessoa possui é relativamente pequeno; 2) Todos os homens, de todos os lugares, possuem basicamente os mesmos valores, mas em graus diferentes; 3) Os valores são organizados em um sistema; 4) Os antecedentes dos valores humanos são traçados pela cultura, pela sociedade e suas instituições e pela personalidade; 5) As consequências dos valores humanos podem ser manifestadas em todos os fenômenos que os pesquisadores acharem importante investigar e entender.

Um sistema de valores é uma organização aprendida, ao longo da experiência e de maturação, de princípios ou normas que ajudam a escolher entre alternativas, resolver conflitos e tomar decisões.

“Um valor é uma crença duradoura de que um modo de conduta ou finalidades de existência são pessoalmente ou socialmente preferidos em oposição ou contrário a outros modos de conduta ou finalidades de existência. Um sistema de valores é uma organização duradoura de crenças considerando preferidos modos de conduta ou finalidades de existência ao longo de um contínuo de relativa importância”⁵.

Para o autor, a vantagem de pensar em um sistema de valores é que se pode identificá-los mais facilmente, desta forma organizada, em variáveis dependentes ou independentes. São dependentes enquanto resultados de toda a cultura, instituições e pressões/ forças sobre o indivíduo, e independentes no sentido de surtir efeito em todas as áreas do empenho humano. Variações nas experiências pessoal, cultural e da sociedade podem gerar diferenças nos sistemas de valores, em relação a prioridades, mas o sistema de valores, como um todo, é relativamente estável ao longo do tempo.

Rokeach determina a separação dos valores em *terminais*, para as desejáveis finalidades de existência, e *instrumentais*, para os modos de conduta. Os valores terminais podem ser centrados no indivíduo ou na sociedade e são motivadores

³ TAMAYO, 1994.

⁴ ROHAN, 2000.

⁵ ROKEACH, 1973, P.5.

Tabela1. Escala de Valores de Rokeach

Valores terminais		Valores instrumentais	
Uma vida confortável	Harmonia interior	Ambicioso	Independente
Uma vida excitante	Amor maduro	Mente aberta	Intelectual
Sentimento de realização	Segurança nacional	Capaz	Lógico
Um mundo de paz	Prazer	Alegre	Amoroso
Um mundo de beleza	Salvação	Limpo	Obediente
Igualdade	Auto-respeito	Corajoso	Polido
Segurança familiar	Reconhecimento social	Indulgente	Responsável
Liberdade	Amizade verdadeira	Prestativo	Controlado
Felicidade	Sabedoria	Honesto	Imaginativo

porque representam as grandes metas do ser humano, além das necessidades imediatas. Esses valores são escritos na forma de substantivos. Os valores instrumentais podem ser morais ou de competência, motivados pelas formas idealizadas de comportar-se para atingir as metas. Esses valores são escritos como adjetivos.

Esta lista de valores é apresentada com breves frases explicativas do significado de cada valor. Pede-se às pessoas para elaborar uma hierarquia de valores, condicionada aos princípios que guiam suas vidas. Nos anos 70 e 80, o inventário de valores de Rokeach foi a escala mais aplicada nas pesquisas⁶. Os autores citam outros instrumentos utilizados naquela época: *Chinese Value Survey*, Bond, 1988; *Goal and Social Values Inventory*, Braithwaite and Law, 1985; *Value Survey Module*, Hofstede, 1980; *12-item scale plus Rokeach Value Survey*, Inglehart, 1981,1985. No entanto, conforme aponta Tamayo (1994), vários

⁶ BURGESS & SCHWARTZ, 1994; ROHAN, 2000.

pesquisadores criticam o modelo ordinal da escala de Rokeach e a sua estratégia de classificação em hierarquia. Para Rohan (2000), a escala é uma lista de palavras desconectadas que, sem uma teoria estrutural como base, torna impossível entender as conseqüências das altas prioridades dadas a um valor ao invés de outro.

A teoria da estrutura universal dos valores humanos

Schwartz e Bilsky (1987) constroem a teoria dos tipos universais de valores, segundo o critério de que os valores são representações cognitivas de três exigências universais que preexistem a qualquer indivíduo: (a) necessidades biológicas, (b) exigências de coordenação interpessoal, (c) demandas sociais para sobrevivência e bem-estar em grupo.

Na primeira pesquisa, os autores apresentam definições conceituais e operacionais com base na literatura e em experiências empíricas⁷. Tomam como base o sistema de valores de Rokeach e propõem sete domínios motivacionais. Mapeiam os valores de acordo com os interesses a que servem (individualista x coletivista) e o tipo de objetivo a que se referem (terminal x instrumental). Esses sete domínios propostos são: prazer, segurança, realização, autodireção, pró-social, conformidade restritiva e maturidade.

Para testar a nova teoria, os pesquisadores aplicaram a Escala de Rokeach com 36 valores (18 instrumentais e 18 terminais) em Israel e na Alemanha Ocidental, pedindo que os sujeitos da amostra classificassem cada valor como “princípios que guiam suas vidas”, utilizando-se de uma escala de sete pontos e classificando cada um de acordo com a escala de importância. Na escala original de Rokeach, os sujeitos traçam hierarquização de todos os valores em conjunto, de 1 a 36.

A análise dos dados é realizada de acordo com a *Smallest Space Analysis* (SSA), de Guttman (1968). Essa é uma técnica não-paramétrica que apresenta matriz de similaridades em duas dimensões, representando cada um dos valores como pontos em um espaço multidimensional onde as distâncias entre eles refletem as relações empíricas sobre os valores mensurados. Valores distantes implicam oposição, e valores próximos, similaridades conceituais. A partir da projeção da matriz, são desenhadas as “fronteiras”, formando grupos nos quais os valores refletiriam as mesmas metas motivacionais.

As sete regiões confirmam-se, e emerge uma possível região que seria a oitava: poder social. Os pesquisadores notam que algumas regiões têm como suporte

⁷ SCHWARTZ & BILSKY, 1987.

relações sociais tranquilas, com ênfase no coletivo (segurança, conformidade restritiva e pró-social), enquanto outras concernem com autopromoção, dando ênfase ao plano individualista (prazer, realização) e, ainda, um terceiro grupo é formado por aqueles domínios que expressam o fato de as pessoas sentirem-se confortáveis e conhecedoras de suas capacidades por meio da maturidade e da experiência de vida (maturidade e autodireção), região na qual os interesses servem aos aspectos tanto individuais como coletivos (mistas). Estes domínios motivacionais, classificados em dimensões individualistas, coletivistas e mistas, acrescentam a terceira dimensão aos estudos transculturais anteriores, nos quais as diferentes culturas foram classificadas como coletivistas ou individualistas.

Trata-se de organização conceitual de valores com base em similaridades e diferenças. Se as distâncias entre os valores são grandes, é contraditório dizer que o sujeito possa ter atribuído em dois domínios antagônicos, simultaneamente, os mesmos escores. Ao contrário, se as distâncias são próximas, isto demonstra alta prioridade em ambos os valores, e estes são compatíveis.

Referem-se como benefícios desta teoria da estrutura dos valores: a) o impacto dos valores como variáveis independentes (explanatórias), nas quais atitudes e comportamentos podem ser preditos, identificados e interpretados; b) os efeitos de diferentes variáveis estruturais individuais e sociais (economia, política, religião, etnia, família, entre outros) nos valores enquanto variáveis dependentes, esses efeitos podem ser igualmente definidos, preditos, identificados e interpretados; c) a possibilidade de replicação em comparações transculturais, verificando-se a similaridade e as diferenças entre domínios de valores.

Em um segundo estudo, Schwartz e Bilsky (1990) examinam a estrutura dos valores humanos, ampliando o âmbito da pesquisa com amostras da Austrália, Finlândia, Hong Kong, Espanha e Estados Unidos. Os pesquisadores utilizam 56 valores, incluindo 21 à lista original de Rokeach. A análise é novamente realizada pelo método SSA e, como teste, é feita análise fatorial que resulta em fatores bipolares relacionados apenas aos pares dos domínios motivacionais propostos. Conclui-se que a análise fatorial apresenta menor consistência para comparar as amostras, uma vez que dificulta a divisão dos domínios adjacentes, por não considerar suas diferenças particulares. As análises revelam a manutenção dos sete distintos domínios motivacionais. O domínio *poder social*, estudado apenas na amostra de Hong Kong, também emerge.

Em 1992, Schwartz apresenta novo estudo com amostras de 20 países, revisando a teoria proposta anteriormente, acrescentando modificações e extensões e introduzindo novos valores, tomando como sujeitos os grupos culturais, a fim de verificar se as dimensões dos valores que foram significativas nos estudos anteriores poderiam ser replicadas em nível cultural⁸.

A estrutura universal dos valores humanos

Tabela 2. Os Tipos Motivacionais de Valores.

Tipo motivacional	Metas motivacionais	Valores
Autodireção	Pensamento e ações independentes - escolher, criar e explorar.	Criatividade, liberdade, curioso, independente.
Estimulação	Excitação, novidade e mudança na vida.	Audacioso, uma vida variada, uma vida excitante.
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.	Prazer, gozar a vida.
Realização	Ênfase em demonstrar competência para obter aprovação social. É definido pelo reconhecimento social e pela admiração.	Ambicioso, sucesso, capaz, influente.
Poder	Alcançar status social e prestígio, controlar ou dominar pessoas e recursos.	Autoridade, prosperidade, poder, reconhecimento social.
Segurança	Segurança, harmonia e estabilidade em relação à sociedade, em seus relacionamentos e consigo mesmo. Deriva da necessidade de sobreviver fisicamente e evitar ameaças.	Ordem social, segurança familiar, segurança nacional, reciprocidade de favores, limpo, senso de pertencer.
Conformidade	Restrição de ações, inclinações e impulsos que possam prejudicar os outros e/ou violar expectativas e normas sociais.	Obediente, autodisciplinado, polidez, honrar os pais e os mais velhos.
Tradição	Respeito, comprometimento, aceitação de costumes e idéias que uma cultura ou religião impõe ao indivíduo.	Tradição, humilde, devoto, aceitação, moderado.
Benevolência	Preservação e promoção do bem-estar das pessoas que estão em freqüente contato.	Prestativo, leal, indulgente, honesto, responsável, amizade.
Universalismo	Entendimento, apreciação, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Deriva de todas as necessidades de sobrevivência dos grupos e dos indivíduos.	Mente aberta, justiça social, Igualdade, um mundo em paz, um mundo de beleza, união com a natureza, sabedoria.

Entre as modificações propostas, os domínios motivacionais passam a ser do tipo motivacionais de valores (TMV). O autor renomeia três dos oito tipos propostos anteriormente, refinando seus sentidos e acrescenta outros tipos, alguns como desdobramentos conceituais dos anteriores.

É postulado, ainda, o décimo-primeiro tipo motivacional, a espiritualidade, que tem como meta um sentido na vida e a harmonia interior para transcender a realidade do dia-a-dia. Porém, a espiritualidade não se confirma enquanto região, o que indica duas hipóteses: ou não é um princípio orientador para *todas* as pessoas, ou está embutida em outros valores (benevolência, tradição e universalismo).

O autor aprimora a metodologia, desenvolvendo medidas quantitativas para mensurar a semelhança da estrutura nas diversas culturas: pequenas inversões na ordem dos valores adjacentes, chamadas de “movimentações”, que valeriam 0,5 cada uma. O escore máximo encontrado é de 3 pontos na pesquisa (na amostra asiática).

Para a análise dos dados, são desenvolvidos alguns critérios: sujeitos que respondem com grau 7 (sete) – suprema importância – mais de 21 vezes, ou respondem outros escores mais que 35 vezes, e, ainda, responderam menos que 41 valores devem ser excluídos. Pesquisadores locais podem incluir novos valores, contanto que os separem por, pelo menos, outros dois valores de outro tipo motivacional e, caso seja apenas um, que o insira no final da lista de terminais ou de instrumentais.

Para decidir se seria válido, o TMV desenhado na análise (SSA) deve ter 60% dos valores postulados *a priori*, não mais que 33% de valores constituintes de outros tipos e, pelo menos, 70% de todos os valores nas regiões postuladas. Se esses critérios acima não forem encontrados, pode ser formada uma região pela combinação de tipos de valores, respeitando-se que devem conter, pelo menos, 50% dos valores postulados para cada tipo e 70% dos valores que refletem as metas dos dois tipos. Caso estes critérios sejam satisfeitos, a existência do TMV em determinada amostra não é confirmada. Nos resultados da pesquisa, 67,5% da amostra identificam os dez tipos motivacionais postulados, e 92,5% identificam, pelo menos, oito TMVs⁹.

Em relação às dimensões de ordem superior, a primeira dimensão refere-se ao conflito entre interesses individuais e coletivos. Além disso, é acrescentada mais uma dimensão: abertura à mudança x conservação (Quadro 3).

Schwartz postula que os valores, ao integrar um contínuo de relações, têm estrutura circular (Figura 1) na qual TMVs adjacentes apresentam ênfases similares:

⁹ SCHWARTZ & BILSKY, 1987; 1990.

A estrutura universal dos valores humanos

Tabela 3. A organização das dimensões bipolares e fatores de segunda ordem.

	Fatores de 2ª ordem	Tipos motivacionais	Meta motivacional
Dimensão 1	Abertura à mudança X Conservação	Estimulação, Autodireção X Segurança, Conformidade e Tradição	Seguir os seus próprios interesses intelectuais e afetivos por caminhos incertos e ambíguos em oposição à tendência a preservar o status quo e a segurança que gera no relacionamento com os outros e com as instituições.
Dimensão 2	Autopromoção X Autotranscendência	Poder e Auto-realização X Benevolência e Universalismo	Promover interesses próprios, mesmo às custas dos outros, em oposição à transcendência de preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza.

- a) poder e realização: estima e superioridade social;
- b) realização e hedonismo: foco na auto-satisfação;
- c) hedonismo e estimulação: desejo de provocar afetividade e prazer;
- d) estimulação e autodireção: interesses intrínsecos em inovações e domínio;
- e) autodireção e universalismo: confiança no próprio julgamento e aceitação das diversidades da existência;
- f) universalismo e benevolência: promoção do bem-estar dos outros e transcendência dos interesses egoístas;
- g) benevolência e conformidade: comportamento normativo para promoção e manutenção de relacionamentos próximos;
- h) benevolência e tradição: devoção de um em prol do grupo;
- i) tradição e conformidade: subordinação em prol de imposições/ expectativas sociais;
- j) tradição e segurança: preservação de convenções sociais para segurança;

⁹ SCHWARTZ, 1992.

k) conformidade e segurança: ordem e harmonia nas relações.

l) segurança e poder: relações e recursos contra incertezas.

No Brasil, Tamayo e Schwartz (1993) desenvolvem pesquisa com amostra de estudantes e professores a fim de confirmar a teoria da estrutura dos valores humanos. Um aspecto a ser destacado é a inserção de quatro valores considerados peculiares aos brasileiros: dois deles são instrumentais – *esperto* (driblar obstáculos para conseguir o que quero) e *sonhador* (ter sempre visão otimista do futuro); e dois são terminais – *vaidade* (preocupação e cuidado com a aparência) e *trabalho* (modo digno de ganhar a vida). A meta motivacional de *sonhador* é evitar ou reduzir o impacto das frustrações pela visão otimista do mundo; a de *esperto* é o sucesso pessoal, o índice de competência; a de *vaidade* atinge *status* social e obtém controle e domínio sobre pessoas e recursos¹⁰.

O resultado demonstra, na análise espacial, que o valor *trabalho* é localizado na região da benevolência, cuja meta motivacional é a procura do bem-estar das pessoas próximas. “Na tradição da cultura ocidental, o trabalho é considerado uma necessidade pessoal, ligado à produtividade e ao sucesso”, porém, nesta pesquisa, ao contrário do esperado, o trabalho aparece como “um meio de subsistência e não como uma oportunidade de auto-realização”¹¹.

Tamayo (1994) pesquisa a hierarquia dos valores de acordo com as médias obtidas em cada valor, acrescentando os quatro valores da cultura brasileira. O valor *trabalho* é um dos supremos, ao apresentar score médio de 5,07 situando-se no primeiro nível da hierarquia. Segundo o autor, é importante destacar este resultado, pois contradiz o senso comum de que o brasileiro não valoriza o trabalho suficientemente.

Os resultados encontrados por Tamayo (1994) apresentam que a estrutura axiológica é influenciada pelo gênero e pela profissão dos sujeitos: as mulheres enfatizam mais os valores a serviço de interesses coletivos e de transcendência; os estudantes apresentam inclinação ao individualismo extremo, priorizando a promoção de si mesmos em oposição à tradição e à manutenção do *status quo*.

No sentido de replicar a estrutura dos valores humanos, a fim de verificar a consideração de que esta estrutura poderia ser universal, Burgess e Schwartz (1994) incluem amostras da África do Sul. Nessa pesquisa, utilizam o inventário de valores de Rokeach e o inventário de valores de Schwartz, a fim de testar a aplicabilidade de cada um naquele contexto cultural. Verifica-se que a teoria da estrutura dos valores humanos proposta por Schwartz caracteriza, de forma mais abrangente, a cultura local e as mudanças vividas naquele país.

¹⁰ TAMAYO & SCHWARTZ, 1993.

¹¹ TAMAYO & SCHWARTZ, 1993, P.345.

Em nova publicação, Schwartz (1994) sumariza os dados obtidos em 97 amostras de 44 países, entre 1988 e 1993. As amostras são formadas por professores e estudantes universitários, totalizando 25.863 respondentes. Nesta pesquisa, Schwartz investiga a inclusão do 11º tipo motivacional – espiritualidade – que só aparece em 42% da amostra, o que sugere não se tratar de tipo motivacional específico replicável transculturalmente, cujos valores têm aparecido nos tipos *tradição* e *benevolência*; e confirma os fatores de 2ª ordem (abertura à mudança, conservação, autopromoção e autotranscendência) como formadores do aspecto de base desta estrutura teorizada.

O autor reafirma que “a chave na identificação da estrutura dos valores é o postulado de que as ações têm, na busca de cada tipo de valor, conseqüências psicológicas, práticas e sociais que podem ser conflitivas ou compatíveis com a busca de outros tipos de valores”¹². Schwartz menciona que outros pesquisadores não conseguiram desenvolver uma estrutura de valores, pois não consideraram a intuição de Rokeach sobre valores opostos e compatíveis.

Ao ampliarem a amostra para 40 países, sendo 88 amostras no total, Schwartz e Sagiv (1995) publicam um estudo investigativo da teoria dos valores humanos confirmando sua aplicação como estrutura universal. O diferencial é que os autores verificam a localização de cada um dos 56 valores nos tipos motivacionais. Na análise espacial, apenas cinco valores emergem em diferentes regiões nas análises. Este fato sugere que pode ser aceita a margem de que 10% dos valores podem ser encontrados em futuras análises em regiões diferentes das postuladas, sem prejudicar a estabilidade do modelo. Os dados apontam que 44 valores específicos aparecem em todas as culturas, sendo estes valores indicados para a pesquisa intercultural.

Os autores confirmam que pesquisadores locais devem checar os valores em relação ao contexto geral e identificar aquilo que é caracteristicamente peculiar, revelador de particularidades com o objetivo de refletir as prioridades axiológicas da cultura estudada. Para tanto, recomendam utilizar várias amostras da mesma cultura para confirmar as diferenças e, ainda, que os pesquisadores adicionem valores *emic*, ou seja, caracterizadores daquela cultura em específico, e estudem a relação destes valores associados à estrutura universal dos valores.

De acordo com Ros, Schwartz & Surkiss (1999), a tipologia dos diferentes conteúdos de valores deriva-se da seguinte razão: para lidar com as mudanças inerentes à existência humana, esta tipologia é capaz de traduzir as necessidades, as demandas e as experiências de grupos e indivíduos para uma linguagem de valores que podem ser expressos e repassados aos demais.

Algumas críticas à teoria dos valores são realizadas por Rohan (2000): a autora

¹² SCHWARTZ, 1994, P.23

concorda com a estrutura de valores proposta por Schwartz, mas entende como necessária a alteração de algumas denominações, citando, como exemplo, que, em função do desejo, abertura à mudança pode parecer mais adequada aos padrões culturais do mundo moderno do que conservação. A autora sugere as seguintes alterações para maior neutralidade dos nomes dos fatores de segunda ordem: “foco em oportunidades” x “foco em organização”, e “foco em resultados individuais” x “foco em resultados no contexto social”. Rohan observa que um sistema de valores pode ser visto como uma ordem na qual exigências ou necessidades são mais ou menos importantes para viver da melhor maneira possível, de forma a facilitar a explicação sobre o porquê de as pessoas diferirem nas prioridades de valores ou se um sistema de valor é desejável apenas porque foi aprendido no seu meio social. Por fim, sugere que um indivíduo possui sistema de valores (pessoal) próprio, mas também vários sistemas de valores sociais, de acordo com cada contexto.

Gouveia e cols.(2001) realizam estudo com estudantes universitários, comprovando a existência dos dez tipos motivacionais de valores nas relações de compatibilidades e conflitos entre si. Os autores criticam o procedimento estatístico empregado - a Análise do Menor Espaço (SSA) – pela indeterminação estatística, e indicam a utilização do modelo LISREL 8, de Joreskog e Sörbom (1989). Sugerem novo tipo motivacional de valores denominado *existência*, explicado pelo enunciado “põe ênfase no atributo batalhador, que busca sua própria existência orgânica”¹³.

Estudos mais recentes têm considerado a questão do consenso na hierarquia dos valores, pois levam em conta a influência e a desejabilidade em cada cultura¹⁴. Calcula-se o desvio padrão dos escores de importância de cada um dos dez TMVs para verificar, por meio de inversão dos resultados das associações, o que é *consenso* em determinada cultura. Nesta perspectiva, Schwartz e Bardi (2001) procuram verificar o que seria consenso em todos os países, de forma geral, com base na consideração de que há valores mais importantes e menos comuns a todas as culturas. Ao analisar as médias dos valores, o pesquisadores confirmam consenso pancultural dos valores na seguinte ordem:

Tabela 4. Importância transcultural atribuída aos tipos motivacionais individuais.

1º) Benevolência	3º) Universalismo	5º) Conformidade	7º) Hedonismo	9º) Tradição
2º) Autodireção	4º) Segurança	6º) Auto realização	8º) Estimulação	10º) Poder

¹³ GOUVEIA e cols., 2001, p.141.

A benevolência, como valor maior em todas as culturas, pode ser explicada pela necessidade primeira de o ser humano viver em grupo e ajudar-se de forma a garantir a sobrevivência e o bem-estar do grupo.

Os autores concluem que, quando o foco é a diferença, revelam-se importantes características relativas às influências individuais e às características únicas dos indivíduos e da cultura estudada. Ao passo que, quando o foco é a similaridade, surge a hierarquia de valores, compartilhada pela natureza humana e suas adaptativas funções, nas quais os valores servem para garantir a sobrevivência e manter a vida em sociedade.

Por último, apresenta-se versão alternativa do instrumento de valores que foi construída por Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris e Owens (2001), com base nas dificuldades encontradas nas amostras de países não-ocidentais ou menos desenvolvidos, onde os valores, apresentados de forma abstrata, dificultaram

Tabela 5. Tipos motivacionais apresentados no instrumento alternativo de valores.

Poder	Ele gosta de estar no comando e diz aos outros o que fazer. Ele quer que todos façam o que ele diz.	Universalismo	Ele acha importante que toda pessoa no mundo seja tratada de forma igual. Ele quer justiça para todos, mesmo para pessoas que ele não conhece.
Auto realização	Ter sucesso é importante para ele. Ele gosta de impressionar outras pessoas.	Benevolência	Ele sempre quer ajudar as pessoas que estão próximas a ele. É importante para ele cuidar das pessoas que conhece e de que gosta.
Hedonismo	Ele realmente quer gozar a vida. Ter uma diversão é importante para ele.	Tradição	Ele acha importante fazer as coisas da forma como aprendeu em sua família. Ele quer seguir seus costumes e tradições.
Estimulação	Ele procura aventura e gosta de arriscar-se. Ele quer uma vida excitante.	Conformidade	Ele acredita que as pessoas deveriam fazer o que dizem a elas. Ele acha que as pessoas devem seguir regras a todo momento, mesmo quando ninguém está falando.
Autodireção	Ele acha importante ter interesse nas coisas. Ele é curioso e tenta entender tudo.	Segurança	A segurança de seu país é muito importante para ele. Ele quer um país seguro de seus inimigos.

¹⁴ SCHWARTZ & SAGIE, 2000.

o entendimento. Este instrumento é denominado PVQ – Portrait Values Questionary. Esta escala alternativa é validada, confirmando os dez tipos motivacionais de valores postulados. Os TMVs são apresentados em frases curtas que descrevem as metas motivacionais de forma mais concreta e com menor complexidade cognitiva (quadro 8). Para cada frase, o sujeito deve responder “O quanto você gosta desta pessoa?”. A escala utilizada tem seis pontos: *muito mais do que a mim* (6), *mais do que a mim* (5), *como a mim* (4), *algo próximo a mim* (3), *menos do que a mim* (2), *de forma nenhuma* (1). As respostas sobre os valores são inferidas pela projeção que o indivíduo faz acerca de um suposto outro.

Pesquisas utilizando a estrutura universal dos valores humanos

a) Valores e preparo para contato intergrupos

Schwartz, Struch e Bilsky (1990) realizam estudo comparativo entre jovens da Alemanha e de Israel com o objetivo de avaliar os valores intra e intergrupos, considerando-se o contexto histórico das relações entre alemães e judeus. Este estudo traz a constatação de que os valores são critérios relativamente estáveis usados pelas pessoas para avaliar seus próprios comportamentos e também os dos outros por meio das situações. Os pesquisadores observam que a hierarquia dos valores dos grupos reflete os ideais individuais e culturais motivadores do comportamento de cada um. Ambos os ideais refletem igual importância dos domínios *hedonismo* (nesta pesquisa, o prazer foi dividido em dois domínios) e *pró-social*, indicando que podem os sujeitos dar ênfase tanto ao plano individual como ao desejo de promover o bem-estar dos outros.

b) Valores e personalidade

Bilsky e Schwartz (1994) encontram as seguintes associações entre prioridades axiológicas e características de personalidade:

- Orientação social relacionada à autotranscendência;
- Orientação para realização ligada ao eixo abertura à mudança e ao tipo motivacional auto-realização;
- Agressividade e franqueza relacionadas à autopromoção;
- Inibição, impulsividade e saúde ligadas à conservação e opostos à abertura.
- Esforçado, somático relacionados à conservação.
- Satisfação relacionada a segurança/ conformidade.

c) Diferenças intraculturais

Boehnke, Dettenborn, Horstmann e Schwartz (1995) pesquisam as prioridades axiológicas da Alemanha depois da união. Verificam que os europeus ocidentais apresentam maior ênfase nas dimensões *abertura à mudança* e *autotranscendência* enquanto os europeus orientais supervalorizam *conservação* e apresentam escores moderados em *autotranscendência* e *autopromoção*.

d) Valores e imigração

Sagiv e Schwartz (1995, 1998) estudam a relação entre grupos dominantes e minoria entre judeus, católicos e muçulmanos (1995), incluindo imigrantes russos (1998). No primeiro estudo, os resultados apontam que a maior parte dos grupos em minoria está motivada a integrar-se à cultura predominante. Os resultados da segunda pesquisa (1998) demonstram que, quanto maior a motivação dos grupos em minoria para integrar-se à sociedade dominante, em lugar de preservar suas características particulares, maior é o fato de que estão prontos para o contato externo. Os autores observam que existem grupos em minoria que ainda possuem como motivação maior a preservação de suas particularidades: língua, costumes e amizades no grupo. Roccas, Horenczyk e Schwartz (2000) examinam a associação entre imigração, bem-estar e discrepâncias de percepção, verificando a relação dos valores *polidez*, *autodisciplina*, *honrar os pais e os mais velhos* e *obediente* e do TMV conformidade com as variáveis: *bem-estar e atitudes de aculturação* e discrepâncias percebidas. Os resultados apontam que *conformidade* correlaciona-se negativamente com *satisfação com a vida*, com discrepância entre suas atitudes e com a atitude percebida. Tartakovsky e Schwartz (2001) realizam estudo com imigrantes em Israel, provenientes da Rússia, para entender motivações, ideais e características de identificação com o grupo ao qual pertencem, confirmando que, apesar da generalidade dos motivadores para a imigração, os valores medeiam este comportamento.

e) Valores e religiosidade

Schwartz e Huisman (1995) encontram influência recíproca entre os valores e a prática da religião. Há correlação positiva com *tradição*, *conformidade*, *benevolência* e *segurança*, e negativa com *hedonismo* e *estimulação*. *Universalismo* teve correlação positiva menor que *conformidade*, *benevolência* e *segurança*, e maior que *hedonismo* e *estimulação*. Os autores explicam que *universalismo* se refere a todas as pessoas, enquanto a *religiosidade* se refere a grupos específi-

cos de religiões. Pereira (1999) pesquisa a relação das prioridades axiológicas em relação à frequência dos católicos e dos batistas à igreja e verifica a força preditora das prioridades axiológicas em relação à centralidade do trabalho, do lazer, da família e da religião. Observa-se que a preocupação com o bem-estar das pessoas íntimas ocupa o primeiro plano entre os sujeitos (religiosos).

f) Valores e comportamento

Schwartz (1996) pesquisa o comportamento de cooperação interpessoal e considera que o maior preditor de falha na cooperação é a atribuição de valor ao tipo motivacional *poder* e que o maior preditor de cooperação são valores de *benevolência* (*universalismo* e *conformidade* em segundo lugar). Analisa-se, também, o comportamento de voto e sua relação com os tipos motivacionais, encontrando-se: *autodireção*, *estimulação* e *hedonismo*, com maiores escores entre aqueles que votaram no partido mais liberalista, e *tradição*, *conformidade*, relacionados aos que votaram no partido ligado à religião.

g) Valores e gênero

Prince-Gibson e Schwartz (1998) verificam o impacto das diferenças de gênero nas prioridades axiológicas com as seguintes hipóteses: os valores enfatizados pelos homens são: *poder* (maior escore), *auto-realização*, *hedonismo*, *estimulação* e *autodireção*; e pelas mulheres são: *benevolência*, *conformidade* e *tradição*. *Universalismo* e *segurança* não apresentam diferença em relação ao gênero. Os resultados demonstram, no entanto, que não há evidência de diferença de gênero nas prioridades axiológicas. Struch, Schwartz e Van der Kloot (2002) replicam o estudo sobre a relação entre valores e diferença de gênero, encontrando apenas pequenas diferenças de gênero em poucos itens de valores e em algumas culturas, indicando ausência de diferença no significado dos valores em sentido transcultural.

h) Valores e exercício profissional

Tamayo e cols. (1998) pesquisam esta relação indicando que as duas profissões estudadas (advogados e músicos profissionais) baseiam-se em motivações opostas: advogados têm escores superiores em *poder*, *conformidade* e *segurança*, tendo relação significativa com o pólo *conservação*. Os músicos têm escores

altos em *estimulação e hedonismo* e o pólo *abertura à mudança*. Verifica-se, ainda, que o sexo feminino apresenta diferença significativa no TMV *segurança* e no pólo *conservação*.

i) Valores e civismo

Porto (1998) estuda a relação entre as prioridades axiológicas e culturas regionais como preditoras de civismo nas organizações, confirmando que as motivações para os componentes de civismo são heterogêneas: mesmo quando a motivação predominante é a autotranscendência, também valores egocêntricos apresentam-se importantes na determinação dos comportamentos de civismo.

j) Valores individuais e valores do trabalho

Ros, Schwartz e Surkiss (1999) observam que valores extrínsecos ao trabalho correlacionam-se positivamente com conservação; valores intrínsecos ao trabalho apresentam correlação positiva com abertura à mudança; valores sociais no trabalho correlacionam-se positivamente com autotranscendência e conservação; e valores de prestígio no trabalho apresentam correlação positiva com autopromoção e abertura à mudança. Os pesquisadores verificam a localização do valor *trabalho* na estrutura universal dos valores e constatam que os estudantes o posicionam no meio da estrutura relacionando-se a todas as dimensões e que os professores o associam à autotranscendência e à conservação.

l) Valores e significado do dinheiro

Moreira (2000) verifica poder preditivo dos dez tipos motivacionais de valores e os quatro fatores de segunda ordem em relação à escala de significado do dinheiro.

m) Valores e percepção de bem-estar

Sagiv e Schwartz (2000a) pesquisam a relação dos valores com bem-estar subjetivo. Auto-realização, estimulação e autodireção apresentam correlação positiva com os aspectos afetivos e de saúde mental enquanto tradição tem correlação negativa. Contudo, os valores não apresentam correlação direta com o levantamento cognitivo de bem-estar. Segundo os autores, este resultado é inesperado e surpreendente e leva a crer que a expressão cognitiva de bem-estar ligado à

satisfação pode evocar o quanto a pessoa consegue realizar seus valores e não a importância que atribui a eles.

n) Preocupações e valores

Schwartz, Sagiv e Boehnke (2000) encontram a seguinte relação entre estas variáveis: quanto maior importância uma pessoa dá a um valor, conseqüentemente, mais ela irá preocupar-se com a possibilidade atual ou potencial de falhar em alcançá-lo. Os valores apresentam maior variação nas macropreocupações (preocupações com a sociedade e o mundo) do que nas micropreocupações (preocupações consigo mesmo e com pessoas a sua volta). As micropreocupações associam-se ao fator de segunda ordem autopromoção, e as macropreocupações, ao fator autotranscendência.

o) Valores e uso de preservativo

Tamayo e cols. (2001) pesquisam a relação entre as prioridades axiológicas e a frequência de uso do preservativo no relacionamento sexual, encontrando como preditores os tipos motivacionais *hedonismo*, *autodeterminação* e *estimulação*.

p) Valores organizacionais e valores individuais

Vieira (2002) investiga a relação dos valores e o processo de socialização organizacional e encontra maior ênfase nos valores individuais do que nos organizacionais no início do processo de socialização. Evidencia-se a importância dos valores individuais e da socialização primária na escolha da profissão.

Alguns estudos apresentam outras estruturas de valores. Schwartz e Ros (1995) postulam três dimensões bipolares para caracterizar o estudo dos valores como características de uma cultura, denominados valores sociais. Essas mesmas dimensões são consideradas para definir a estrutura dos valores organizacionais: autonomia x conservação; hierarquia x estrutura igualitária; harmonia x domínio. Os valores do trabalho estruturam-se como: intrínsecos (ligados à abertura à mudança) x extrínsecos (conservação) e sociais (autotranscendência) x de poder ou prestígio (autopromoção)¹⁵.

¹⁵ SCHWARTZ & ROS, 1995; TAMAYO, 1996; MENDES, 1999; ROS, SCHWARTZ & SURKIS, 1999; SAGIV & SCHWARTZ, 1999; SCHWARTZ, 1999; TAMAYO, MENDES & PAZ, 2000; JOHNSON, 2001; MENDES & TAMAYO, 2001; TAMAYO & BORGES, 2001; TAMAYO E MENDONÇA, 2001; MACEDO & ROSSI, 2001; PORTO & TAMAYO, 2002; PEREIRA, 2003.

Considerações finais

Neste artigo, foram apresentados os principais conceitos sobre os valores, a construção e a validação da teoria universal dos valores humanos. Como postulado, os valores, agrupados em tipos motivacionais de primeira e segunda ordem, indicam quais são os interesses e as metas motivacionais dos indivíduos. Tais conceitos são, portanto, construtos fundamentais para a investigação do comportamento humano, podendo contribuir para a elucidação das escolhas feitas pelo indivíduo ao longo da vida.

Referências

- Bilsky, W. & Schwartz, S.H. (1994). Values and Personality. In: *European Journal of Personality*, 8 (3), 163-181.
- Boehnke, K. et al. (1994). Value priorities in the United Germany – teachers and students from east and west compared. In: *European Journal of Psychology of Education*, 9(3), 191-202.
- Burgess, S. & Schwartz, S. (1994). Do values share universal content and structure? A south african test. In: *South African Journal of Psychology*, 24(1).
- Gouveia, V.V. et al. (2001). A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. In: *Estudos de Psicologia*, 6 (2), 133-142.
- Guttman, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. In: *Psychometrika*, 33, 469-506.
- Johnson, M.K. (2001). Job values in the young adult transition: change and stability with age. In: *Social Psychology Quarterly*, 64 (4), 297-317.
- Macedo, K. & Rossi, E. (2001). Os valores e suas implicações nas organizações. In: *Estudos*, vol.28(4), 625-638.
- Mendes, A.M. & Tamayo, A. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento nas organizações*. In 23º Encontro da ANPAD, Foz do Iguaçu.
- . (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. In: *Psico-USF*, 6 (1), 39-47.
- Moreira, A. (2000). *Valores e dinheiros: um estudo transcultural da relação entre prioridades de valores e significado do dinheiro para os indivíduos*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Pepper, S.C. (1958). *The sources of values*. Berkeley: University of Califórnia Press.
- Pereira, L.F. (1999). *Valores e comportamento religioso: um estudo empírico com católicos e batistas no Distrito Federal*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

- Pereira, J.A. (2003). *Vivências de prazer-sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Porto, J. (1998). *Prioridades axiológicas e culturas regionais como preditores de civismo nas organizações*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Porto, J. B. e Tamayo, A. (2002). Escala de valores relativos ao trabalho. (resumo). In: Sociedade Brasileira de Psicologia (Org), *XXXII Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia*. Florianópolis: SBP.
- Prince-Gibson, E. & Schwartz, S. (1998). Value priorities and gender. In: *Social Psychology Quarterly*, vol. 61 (1), 49-67.
- Roccas, S.; Horenczyk, G. & Schwartz, S. (2000). Acculturation discrepancies and well-being: the moderating role of conformity. In: *European Journal of Social Psychology*, vol. 30 (3), 323-334.
- Rohan, M.J. (2000). A rose by any name? The values construct. In: *Personality and Social Psychology Review*, 4, 255-277.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M.; Schwartz, S. & Surkiss, S. (1999). Basic Individuals values, work values, and the meaning of work. In: *Applied Psychology – An International review*, 48 (1), 49-71.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (1995). Value priorities and readiness for outgroup social contact. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 437-448.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (1998). Determinants of readiness for out-group social contact: Dominance Relations and minority group motivations. In: *International Journal of Psychology*, vol. 33 (5), 313-324.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000^A). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. In: *European Journal of Social Psychology*, 30 (2), 177-198.
- Sartre, J.P. (1938/1964). *A imaginação*. Trad. Luiz Fontes. São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. Orlando: Academic.
- . (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? In: *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- . (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In: C. Selligman, J.M. Olson & M.P. Zanna (eds.). *The Psychology of Values: The Ontario Symposium*, 8, 1-24. Ontario: Mahwah.
- . (1999). A theory of cultural values and some implications for work. In: *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Schwartz, S.H. & Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures. In: *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 268-290.

A estrutura universal dos valores humanos

- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Towards a psychological structures of humans values. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- . (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schwartz, S. & Huisman, S. (1995). Value priorities and religiosity in 4 western religions. In: *Social Psychology Quarterly*, 58 (2), 88-107.
- Schwartz, S. & Ros, M. (1995). Values in the west: a theoretical and empirical challenge to the individualism-collectivism cultural dimension. In: *World Psychology*, 1(2), 91-122.
- Schwartz, S. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance – a cross-national study. In: *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 456-497.
- Schwartz, S. & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the context and structure of values. In: *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26 (1), 92-116
- Schwartz, S.; Sagiv, L.; Boehnke, K. (2000). Worries and values. In: *Journal of Personality*, 68 (2), 309-346.
- Schwartz, S.; Struch, N. & Bilsky, W. (1990). Values and intergroup social motives – a study of israeli and german students. In: *Social Psychology Quarterly*, 53 (3), 185-198.
- Struch, N., Schwartz, S. & Van Der Kloot, W. (2002). Meanings of basic values for women and men: a cross-cultural analysis. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 16-28.
- Tamayo, A. (1988). Influência do sexo e da idade sobre o sistema de valores. In: *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 38 (3), 91-104.
- . (1994). Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. In: *Psicologia: teoria e pesquisa*, 10 (2), 269-285.
- . (1996). Valores organizacionais. In Tamayo, A., Borges-Andrade, J. & Codo, W. (Eds.) *Trabalho, organizações e cultura*, 175-193. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- . (1997). Valores e clima organizacional. In Paz, M.G. & Tamayo, A. *Escola, saúde e trabalho*. Brasília: Editora UnB.
- Tamayo, A. & Borges, L. (2001). Valores del trabajo y valores de las organizaciones. In Ros & Gouveia. *Psicologia Social de los Valores Humanos*, 325-352. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tamayo, A. & Mendonça, H. (2001). Prioridades axiológicas e escolhas acadêmico-profissionais: dados empíricos e perspectivas teóricas. In: *Estudos*, 28(4), 625-638.
- Tamayo, A. & Schwartz, S.H. (1993). Estrutura motivacional dos valores humanos. In: *Psicologia: teoria e pesquisa*, 9, 329-348.
- Tamayo, A. et al. (1998). Diferenças nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. In: *Psicologia: reflexão e crítica*, 11(2), 281-293.

- Tamayo, A. et al. (2000). Inventário de valores organizacionais. In: *Estudos de Psicologia*, 5 (2), 289-315.
- Tamayo, A. et al. (2001). Prioridades axiológicas e uso de preservativo. In: *Psicologia: reflexão e crítica*, 14, 151-159.
- Tamayo, A. et al. (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. In: *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17, 27-35.
- Tartakovsky, E. & Schwartz, S. (2001). Motivation for emigration, values, wellbeing, and identification among young Russian Jews. In: *International Journal of Psychology*, 36 (2), 88-99.
- Vieira, M.A. (2002). *Relações entre valores organizacionais e individuais no processo de socialização organizacional*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Goiás, Goiânia.